

Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund

Nr 39

Acta Societatis Juridicae Lundensis

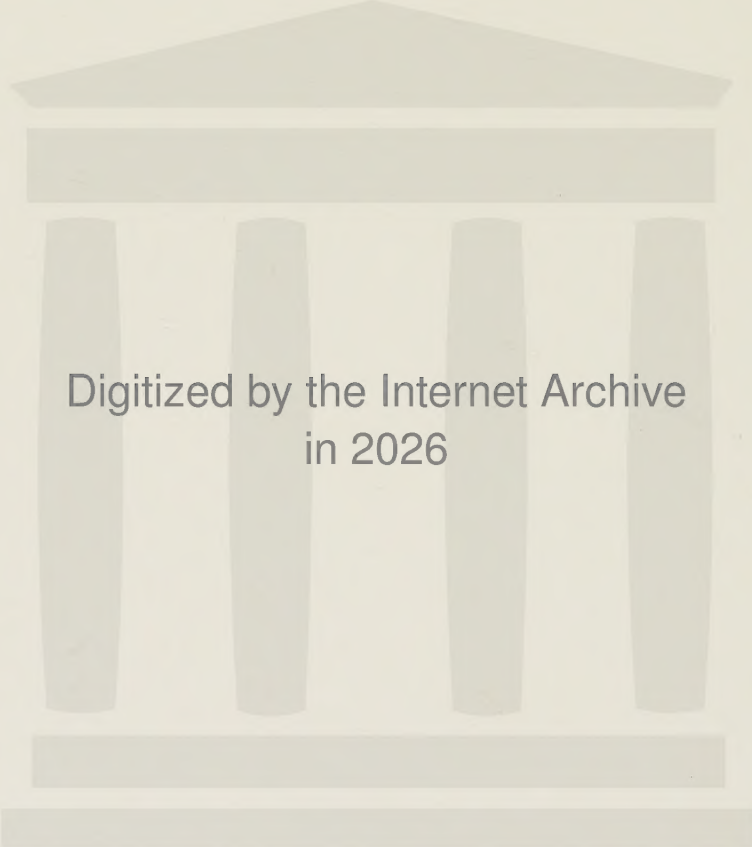
Företaget och sekretessen

Krister Moberg



1981

Juridiska Föreningen i Lund



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41553201_0001

Acta Societatis Juridicae Lundensis
Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund

genom

Krister Moberg Torsten Sandström Hans-Heinrich Vogel

Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund

Nr 39

Acta Societatis Juridicae Lundensis

Företaget och sekretessen

En rätts- och samhällsvetenskaplig studie av
medinflytandeinformation och sekretess i företagen

Krister Moberg

Mit einer deutschen Zusammenfassung
Geheimhaltung in privatwirtschaftlichen Unternehmen

Juridiska Föreningen i Lund
Distribution: Studentlitteratur

Krister Moberg, född 1950 i Karlstad, är
forskarassistent i civilrätt vid
Juridiska institutionen i Lund.



© Juridiska Föreningen i Lund
Printed in Sweden
Wallin & Dalholm Boktr AB
Lund 1981
ISBN 91-544-1261-7

FÖRORD

Under min doktorandtid har jag haft förmånen att handledas av professor Carl Martin Roos. Jag vill varmt tacka honom för hans inspirerande intresse och värdefulla stöd för mitt avhandlingsarbete.

Förutom Carl Martin Roos har många andra lärare och forskningskamrater vid Juridicum i Lund diskuterat med mig problem i anslutning till avhandlingen. Till dem alla, ingen nämnd men ingen glömd, framför jag tack för berikande synpunkter.

Sammanfattningen på tyska har gjorts av Dr. jur. Hans-Heinrich Vogel, och utskrivningen av manuskriptet har utförts av institutionssekreterare Nanna Olsson. Ett hjärtligt tack till båda.

För en avhandling om företaget och sekretessen är undersökningar på fältet nödvändiga. De intervjuer, som beviljats mig av styrelseordförande, företagsledare och fackliga förtroendemän, har varit av stort värde under arbetets gång. Utan deras medverkan skulle avhandlingen ha saknat ett viktigt inslag.

Juridiska fakulteten i Lund och Arbetsmarknadens stipendiefond för arbetsrättslig forskning har lämnat ekonomiskt stöd till mitt avhandlingsarbete.

Lund i april 1981

Krister Moberg

FÖRETAGET OCH SEKRETESSEN

Innehåll

- 1 Inledning
- 2 Sekretessteori
- 3 Behovet av formella sekretessregler i företagen
- 4 Modell för den fortsatta analysen
- 5 Den historiska utvecklingen av sekretessregler i arbetstagarinformationsområde A och B
- 6 Analys av den primära och sekundära sekretessen i arbetstagarinformationsområde A
- 7 Analys av den primära och sekundära sekretessen i arbetstagarinformationsområde B
- 8 Jämförelse av analyserna i arbetstagarinformationsområde A och B
- 9 Empirisk undersökning av information och sekretess i svenska företag
- 10 Sammanfattning och rättspolitiska överväganden

Zusammenfassung

Källor och litteraturförteckning

Rättsfallsregister

	Förord	5
	Innehållsförteckning	7
	Förkortningar	15
1	INLEDNING	17
1.1	Ämnesval	17
1.2	Material	20
1.3	Uppläggning	20
2	SEKRETESSTEORI	22
2.1	Uttrycket "sekretess" och företeelsen sekretess	22
2.2	Användning av företeelsen sekretess	23
2.3	Begreppet sekretessaktivitet	24
2.4	En kommunikationsmodell	25
2.5	En teori om information och sekretess	29
2.6	Överföring av information	29
2.6.1	Informationsbyte	31
2.6.2	Informationsgivning	34
2.7	Sekretessbeläggning av information	35
3	BEHOVET AV FORMELLA SEKRETESSREGLER	
	I FÖRETAGEN	37
3.1	Inledning	37
3.2	Behovet av externa formella sekretessregler	38
3.3	Behovet av interna formella sekretessregler	42
3.4	Konkurrentbevakning och företagsspionage	44
4	MODELL FÖR DEN FORTSATTA ANALYSEN	53
4.1	Företagsledningen som informationsmottagare	53
4.2	Företagsledningen som informationssändare	54
4.3	Företagsledningens informationskanaler till omvärlden	54
4.4	Kriterier för att tillhöra ett informationsområde	55
4.4.1	Interninformation	55
4.4.2	Externinformation 1	55
4.4.3	Externinformation 2	55
4.5	Ytterligare uppdelning av arbetstagsarsidan som in- formationsmottagare	56
4.5.1	Arbetstagarinformationsområde A	56
4.5.2	Arbetstagarinformationsområde B	56
4.6	Några centrala begrepp	57

5	DEN HISTORISKA UTVECKLINGEN AV SEKRETESSREGLER I ARBETSTAGAR— INFORMATIONSSOMRÅDE A OCH B	.60
5.1	Inledning	.60
5.2	Förslaget om driftsnämnder	.60
5.3	Företagsnämndsavtalen	.65
5.4	Lagen om styrelserepresentation för de anställda	.70
5.5	Avtalet om ekonomikommitté/arbetstagarkonsult	.72
5.6	Medbestämmandelagen	.77
5.7	Sammanfattande synpunkter	.80
6	ANALYS AV DEN PRIMÄRA OCH SEKUNDÄRA SEKRETESSEN I ARBETSTAGARINFORMATIONSSOMRÅDE A	.82
6.1	Inledning	.82
6.2	Sammankopplingen mellan ABL 75 och LSA76	.83
6.3	Bolagsorganens funktion i aktiebolagsorganisationen	.83
6.3.1	Stämmans funktion i aktiebolagsorganisationen enligt ABL 75	.84
6.3.2	Stämmans funktion enligt praxis	.85
6.3.3	Styrelsens funktion i aktiebolagsorganisationen enligt ABL 75	.87
6.3.4	Styrelsens funktion enligt praxis	.88
6.3.5	Verkställande direktörens funktion i aktiebolagsorganisationen enligt ABL 75	.89
6.3.6	Verkställande direktörens funktion enligt praxis	.89
6.3.7	Sammanfattning av funktionsfördelningen mellan bolagsorganen	.90
6.4	Styrelsen och styrelseledamotens rättsliga ställning och ansvar enligt ABL 75	.91
6.4.1	Styrelsens rättsliga ställning	.91
6.4.2	Styrelseledamotens rättsliga ställning i förhållande till bolaget	.92
6.4.3	Styrelseledamotens sysslomannaskap	.92
6.4.4	Sysslomannainstitutets inverkan på styrelseledamotens arbetsuppgifter	.93
6.4.5	Styrelseledamotens ansvar enligt ABL 75	.94
6.4.6	Sysslomannainstitutets betydelse	.94

6.4.7	Närmare om skaderekvisitet i 15 kap. 1 § 1 st. ABL 75.	95
6.5	Styrelseledamotens roll i styrelsens förvaltning	97
6.5.1	Styrelse och styrelseförvaltning fram till ABL 75	97
6.5.2	Styrelse och styrelseförvaltning enligt ABL 75	98
6.5.3	Styrelseledamotens roll fram till ABL 75	99
6.5.4	Styrelseledamotens roll enligt ABL 75	100
6.6	Styrelseledamotens roll i styrelsens tillsyn	100
6.6.1	Sambandet förvaltning – tillsyn	100
6.6.2	Styrelsens tillsyn fram till ABL 44	101
6.6.3	Styrelsens tillsyn enligt ABL 75	102
6.6.4	Styrelseledamotens roll fram till ABL 75	103
6.6.5	Styrelseledamotens roll enligt ABL 75	105
6.7	Primär sekretess - indirekt angiven.	106
6.7.1	Information enligt ABL 75 till styrelsen och dess medlemmar	106
6.7.2	Verkställande direktörens kontinuerliga informationsplikt gentemot styrelsen	107
6.7.3	Verkställande direktörens momentana informationsplikt och styrelsens rätt till information	108
6.7.4	Verkställande direktörens kontinuerliga informationsplikt gentemot den enskilda styrelseledamoten	108
6.7.5	Verkställande direktörens momentana informationsplikt och den enskilda styrelseledamotens rätt till information	109
6.7.5.1	Styrelseledamotens rätt till information i förvaltningsfrågor.	111
6.7.5.2	Styrelseledamotens rätt till information i tillsynsfrågor.	112
6.7.5.3	Sammanfattning	112
6.7.6	Styrelseledamotens rätt att granska bolagets handlingar.	112
6.7.7	Styrelsens rätt att granska bolagets handlingar	113
6.7.8	Enskild styrelseledamot förvägras information av verkställande direktören	114
6.7.9	Informationsområdet och gränserna för verkställande direktörens informationsplikt.	114

6.7.10	Tidpunkten för verkställande direktörens informationsplikt.	116
6.8	Primär sekretess – direkt angiven	117
6.8.1	Verkställande direktörens direkt primära sekretess i förhållande till enskild styrelseledamot	118
6.8.2	Verkställande direktörens direkt primära sekretess gentemot kollegial styrelse	119
6.8.3	Sammanfattning	120
6.9	Sekundär sekretess	120
6.9.1	Diskussioner om styrelseledamotens sekundära sekretess i samband med införandet av LSA 72 och LSA 76	121
6.9.2	Arbetstagarledamöternas sekundära sekretess enligt LSA 72 och LSA 76	121
6.9.3	Allmänt om styrelseledamotens sekundära sekretess enligt ABL 75	125
6.9.4	Styrelseledamotens sekundära sekretess enligt ABL 75	126
6.9.5	Styrelsens möjlighet att besluta om styrelseledamotens sekundära sekretess.	129
6.9.6	Styrelseledamotens sekundära sekretess i samband med aktieägares frågerätt enligt 9 kap. 12 § ABL 75.	130
6.9.7	Styrelseledamotens sekundära sekretess i samband med behandlingen av årsredovisningen enligt ABL 75.	131
6.9.8	Styrelseledamotens sekundära sekretess reglerad i bolagsordningen	134
6.9.8.1	Allmänt om bolagsordningen.	134
6.9.8.2	Sekretessbestämmelsens giltighet.	135
7	ANALYS AV DEN PRIMÄRA OCH SEKUNDÄRA SEKRETESSEN I ARBETSTAGARINFORMATIONSONMRÅDE B	136
7.1	Primär sekretess – indirekt angiven	136
7.1.2	Arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § 1 st. 1 p. MBL Kontinuerlig information.	136
7.1.2.1	Informationsområdet för arbetsgivarens informationsplikt	138
7.1.2.2	Informationens karaktär	139
7.1.2.3	Informationens anknytning till företagets verksamhet.	139

7.1.2.4	Tidpunkten då informationen skall avlämnas	141
7.1.3	Arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § 1 st. 2 p. MBL Momentan information.	141
7.1.4	Informationspliktens gränser enligt 19 § MBL.	142
7.1.4.1	Allmänt.	142
7.1.4.2	Arbetsgivarens och andra privata förhållanden	143
7.1.4.3	Föreningsrätten och vissa jävsfrågor	144
7.1.5	Information i samband med förhandlingar enligt 15 och 18 §§ MBL	145
7.1.5.1	Allmän förhandlingsrätt	147
7.1.5.2	Förstärkt förhandlingsrätt.	148
7.1.5.3	Förhandlingsområdet	149
7.1.5.4	Förhandlingsfrågan	149
7.1.5.5	Förfarandet.	150
7.1.5.6	Informationsskyldighet	150
7.1.5.7	Tidpunkten då informationsskyldigheten inträder.	152
7.1.5.8	Editionsplikt	153
7.1.6	Information enligt 19 § MBL i samband med medbestämmandeförhandlingar enligt 11 § MBL	154
7.2	Primär sekretess – direkt angiven	157
7.2.1	Lagstiftningsarbetet.	157
7.2.2	Direkt primär sekretess enligt MBL.	160
7.2.2.1	I samband med 19 § MBL.	160
7.2.2.2	Information om ”förhållanden av synnerligen hemlig natur” på initialstadiet.	161
7.2.2.3	Uppgifter om anbudsgivning m.m	162
7.2.3	Direkt primär sekretess i samband med förhandling	164
7.3	Informationsmottagare	165
7.3.1	Enligt 19 § MBL	165
7.3.2	Behörig att mottaga information vid förhandling	168
7.4	Sekundär sekretess	168
7.4.1	Bakgrunden.	168
7.4.2	Sekundär sekretess enligt MBL	171
7.4.3	Sekundär sekretess genom domstols beslut	173
7.4.4	Sekundär sekretess under pågående sekretess- bestämning	174
7.4.5	Parts möjlighet att bortse från obefogad sekundär sekretess	175

7.4.6	Sekundär sekretess enligt IKL m.m.	175
7.5	Rätt att föra information vidare till medlem i organisationens styrelse.	176
7.6	Sanktioner.	176
7.6.1	Primär sekretess.	176
7.6.2	Sekundär sekretess	177
8	JÄMFÖRELSE AV ANALYSERNA I ARBETS- TAGARINFORMATIONSSOMRÅDE A OCH B.	179
8.1	Indirekt primär sekretess.	179
8.2	Direkt primär sekretess	180
8.3	Sekundär sekretess	181
8.4	Sammanfattning	181
9	EMPIRISK UNDERSÖKNING AV INFORMATION OCH SEKRETESS I SVENSKA FÖRETAG.	183
9.1	Undersökningens uppläggning och genomförande	183
9.1.2	Undersökningens syfte och inriktning.	183
9.1.3	Undersökningens uppläggning	184
9.1.4	Intervjuerna.	186
9.1.5	Redovisning av undersökningen.	187
9.2	Något om styrelsearbetet.	188
9.2.1	Antalet styrelsesammanträden.	188
9.2.2	Styrelsens storlek	190
9.2.3	Styrelsens sammansättning	192
9.2.4	Arbetsutskott	193
9.2.5	De stämnovalda ledamöternas aktiviteter på styrelsemötet.	196
9.2.6	Arbetstagarledamöternas aktiviteter på styrelsemötet .	197
9.3	Verkställande direktörens informationsöverföring till styrelsen och dess ledamöter	199
9.3.1	Styrelseledamöternas erhållande av information	202
9.3.2	Förhandsinformation till styrelsen	203
9.3.3	Fristående information	204
9.3.4	Plenuminformation	210
9.3.5	Användningen av de ovan angivna metoderna att överföra information till styrelsens medlemmar före och vid styrelsemötet med avseende på olika typer av information.	211

9.4	Den redovisade primära sekretessens förhållande till den primära sekretessen enligt ABL 75 och MBL	213
9.5	Information från de anställdas representanter till övriga anställda	214
9.6	Sekundär sekretess	216
9.6.1	Sekundär sekretess innan ärendet har behandlats i styrelsen	216
9.6.1.1	Sekundär sekretess på förhandsinformation	216
9.6.1.2	Fullständig sekretess beträffande allt material.	216
9.6.1.3	Fullständig sekretess beträffande visst material.	217
9.6.1.4	Visst material får diskuteras i viss sluten krets.	218
9.6.1.5	Allt material får diskuteras i viss sluten krets.	218
9.6.1.6	Ingen sekretess på förhandinformation	219
9.6.1.7	Sekretess på fristående information.	219
9.6.2	Sekundär sekretess efter styrelsemötet	221
9.6.3	De anställdas representanters egen sekretess gentemot referensgruppen.	224
9.6.4	Den sekundära sekretessen efter olika samrådsorgans möten.	224
9.6.4.1	Närmare beträffande ledningsgruppen.	225
9.6.4.2	Närmare beträffande ekonomikommitté och företagsnämnd.	225
9.6.4.3	Närmare beträffande skyddskommitté och anpassningsnämnd.	226
9.6.4.4	Analys beträffande sekundära sekretessen vid ovan nämnda organ	226
9.6.5	Hur den sekundära sekretessen avgörs inom informationsområde A och B	226
9.6.6	Den redovisade sekundära sekretessens förhållande till den sekundära sekretessen enligt ABL 75 och MBL.	229
10	SAMMANFATTNING OCH RÄTTSPOLITISKA ÖVERVÄGANDEN	230
10.1	Sammanfattning av undersökningens resultat	230
10.2	Rättspolitiska överväganden	235
	ZUSAMMENFASSUNG	241
	KÄLLOR OCH LITTERATURFÖRTECKNING	254
	RÄTTSFALLSREGISTER	262

FÖRKORTNINGAR

ABL 95	Aktiebolagslagen 1895
10	Aktiebolagslagen 1910
44	Aktiebolagslagen 1944
75	Aktiebolagslagen 1975
AD	Arbetsdomstolen
AU	Arbetsmarknadsutskottet
BrB	Brottsbalken
Dir.	Regeringsdirektiv
Ds I	Departementsstencil, industridepartementet
DsJu	Departementsstencil, justitiedepartementet
FFL	Lagen om förenings- och förhandlingsrätt
FoU	Forskning och utveckling
HD	Högsta domstolen
IKL	Lagen om illojal konkurrens
In	Inrikesdepartementet
InU	Inrikesutskottet
Ju	Justitiedepartementet
LO	Landsorganisationen
LSA 72	1972 års lag om styrelserepresentation för de anställda
LSA 76	1976 års lag om styrelserepresentation för de anställda
LU	Lagutskottet
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Ot	Odelstinget
Prop.	Regeringsproposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
RB	Rättegångsbalken
RD	Research and development
Rskr.	Riksdagsskrivelse
SAF	Svenska arbetsgivarföreningen

SFS	Svensk författningssamling
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SIND	Statens industriverks utredning
SoU	Socialutskottet
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk juristtidning
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
VD	Verkställande direktör

1.1 Ämnesval

I slutet av 1960-talet intensifierades debatten om företagsdemokratin. En bidragande orsak därtill var skillnaden mellan arbetstagarernas ställning i och utanför arbetslivet. Reformpolitiken utanför arbetslivet hade medfört, att arbetstagarna hade fått en högre standard och social trygghet. Detta medförde att man från arbetstagarhåll även började intressera sig för frågor relaterade till företagsdemokratins område.¹ Det var främst de fackliga organisationerna, Landsorganisationen (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO), som kom att gå i spetsen för reformarbetet beträffande frågor rörande företagsdemokratin.

Under 1971 fick LO-kongressen taga ställning till rapporten Demokrati i företagen.² Denna innehöll riktlinjer för att bereda arbetstagersidan en mera jämbördig ställning i förhållande till arbetsgivaren. LO-kongressen ställde sig bakom de i rapporten angivna reformkraven.³ På tjänstemannasidan strävade man också efter att förändra de anställdas situation i företagen, vilket resulterade i de s.k. SAMKO-rapporterna.

Regeringen tillsatte vid årsskiftet 1971 - 72 arbetsrättskommittén efter bl.a. motioner av LO-företrädare med dåvarande LO-ordföranden Arne Geijer i spetsen.⁴ Arbetsrättskommittén skulle enligt direktiven föreslå lagstiftningsåtgärder för att "skapa förutsättningar för ett verkligt arbetstagarinflytande på områden som berör den enskilda arbetstagaren nära och dagligen".⁵

Under tiden som arbetsrättskommittén arbetade med sitt utredningsuppdrag genomfördes reformer på företagsdemokratins område, vilka hade sitt embryo i de reformkrav, som framförts av LO och TCO. Jag tänker främst på lagen (1972:829) om styrelse-

1 Demokrati i företagen s. 9.

2 Schiller s. 9.

3 Schiller s. 12.

4 Motion nr 155 (År 1971).

5 Arbetsrättskommittén (In 1971:03), kommittéberättelse 1973 s. 433. Om arbetet i kommittén, se Edlund, Arbetsrätten i utveckling s. 101 f.

representation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar (LSA 72). Lagen gällde under en försöksperiod på tre år innan den permanentades genom LSA 76. Bland övriga reformarbeten kan nämnas avtalet om ekonomikommittéer och arbetstagarkonsulter mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), LO och TCO.

Bakom kravet på facklig representation låg kravet på ökat inflytande för de anställda på alla beslutsnivåer i företagen. Genom LSA 72 fick arbetstagarsidan möjlighet att använda sig av de instrument, som står till styrelsens och den enskilda styrelseledamotens förfogande, för att öka de anställdas inflytande.

I början av 1975 blev arbetsrättskommittén färdig med sitt betänkande, Förslag till lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal.⁶ Regeringen avlämnade i mars 1976 till riksdagen propositionen Lag om medbestämmande i arbetslivet.⁷ Till största delen gick regeringens förslag igenom i riksdagen och lagen trädde i kraft den 1 januari 1977. Syftet med lagstiftningen var att genomföra ett omfattande medbestämmande för arbetstagarsidan genom att göra det möjligt för den att träffa s.k. medbestämmandeavtal. Dessutom garanterar lagstiftningen arbetstagarsidan ett visst medinflytande i avvaktan på medbestämmandeavtalen.

För att arbetstagarna effektivt skall kunna använda sig av det medinflytande, som de genomförda reformerna ger vid handen, krävs att de har tillgång till information. Arbetsrättskommittén uttryckte förhållandet på följande sätt:⁸

”För varje effektivt inflytande för arbetstagarna är sålunda en förutsättning att de tillförsäkras information i de berörda frågorna, att denna information är tillräcklig till sitt innehåll och utformad så att den ägnar sig som underlag för arbetstagarsidans ställningstaganden och att den lämnas i sådan tid att den kan på ett effektivt sätt användas såsom ett sådant underlag.”

Informationsfrågorna hade också intagit en central roll under

6 SOU 1975:1.

7 Prop. 1975/76:105.

8 SOU 1975:1 s. 298.

tidigare skeden i företagsdemokratins utveckling.⁹

Dessa synpunkter beaktades också av lagstiftaren. I MBL infördes sålunda regler, som ger arbetstagarsidan ökade möjligheter att erhålla s.k. medinflytandeinformation. I LSA 72 och sedermera LSA 76 ges arbetstagarsidan också möjlighet att erhålla dylik information. Till de regler, som ger de anställda rätt att erhålla information, knyts dock bestämmelser, som i olika situationer dels gör det möjligt för arbetsgivaren att undanta information för de anställdas representanter, dels begränsar dessas vidareinformation till övriga anställda. Användningen av dessa regler medför sålunda att information undanhålles arbetstagarsidans representanter resp övriga anställda. Dessa regler kallas sekretessregler och har betydelse för de anställdas medinflytande resp. medbestämmande.

Syftet med avhandlingen är att dels ur en juridisk synvinkel studera de informations- och sekretessregler som återfinns mellan arbetsgivaren och arbetstagarsidan i de informationskanaler som reglerar s.k. medinflytandeinformation till de anställda, dels undersöka om dessa regler påverkar informationsöverföringar mellan arbetsgivaren och de anställdas representanter. Att även informationsreglerna måste till viss del beaktas beror på att även dessa regler enligt min mening styr arbetsgivarens användning av sekretess gentemot de anställda. Dock kommer framställningen att koncentreras på sekretessreglerna.

Ett annat syfte med avhandlingen är att försöka kartlägga de informationsbyten, som sker i företagen mellan arbetsgivaren och de anställdas representanter utanför de formella kommunikationskanalerna och dessas vidareinformation. Stor vikt har lagts vid att försöka förklara de faktorer, som styr förekomsten resp. frånvaron av dessa informationsbyten och hur vidareinformationen regleras. Detta innebär att framställningen även är inriktad på det socialpsykologiska planet. Jag kommer att koncentrera analysen till aktiebolag.

Sedan jag påbörjade undersökningen, har jag arbetat efter hypotesen att användningen av sekretess mellan två individer till stor del styrs av nyttotänkande. Man använder sekretess, när denna medför nytta. Antagandet gäller även för sekretessreglernas användning i företagen.

En fråga som man ställer sig när man arbetar med ett projekt av denna karaktär är den målgrupp som resultaten skall redovisas för. Målgruppen för detta projekt är de personer, som kommer i beröring med sekretessreglerna, främst då beträffande sekretess i samband med medinflytande.

Resultatet av detta arbete hoppas jag kan påverka utformningen av företagens sekretesspolitik, så att den ger största möjliga utrymme för de anställdas medinflytande samtidigt som företaget skyddas, där så behövs.

1.2 Material

För att på bästa sätt kunna nå de uppställda syftena i avsnittet ovan krävs ingående kännedom om hur sekretessen och sekretessreglerna fungerar i praktiken. Då frågor rörande sekretessreglernas användning sällan kommer inför allmän domstol, har jag valt att genom en empirisk undersökning få fram material till framställningen. Nödvändigheten av sådant material förstärks också av framställningens inriktning på det social-psykologiska planet.

För den mera renodlade juridiska analysen hämtas dock det mesta av materialet från lagar, dessas förarbeten och juridisk litteratur.

Redovisningen av det empiriska materialet har skett utan att källmaterialet kan hållas tillgängligt för offentlig granskning. Insamlandet av det empiriska materialet, som genomfördes främst genom intervjuer, skedde med förbehållet, att man ej i framställningen skulle kunna identifiera enskilda företag eller personer.

Framställningen behandlar ej utländsk rätt, fransett att nordisk lagstiftning har beaktats i vissa sammanhang. Detta får ses mot bakgrund av framställningens empiriska karaktär.

1.3 Uppläggning

Framställningen disponeras på följande sätt. I ett inledningskapitel kommer jag närmare att beskriva den allmänna teorin bakom sekretessen. I detta avsnitt vill jag dels förklara vad som menas med begreppet sekretess, dels teoretiskt analysera vilka faktorer som på-

verkar individernas användning av sekretessen. Jag kommer även att försöka ange skälen för att företag behöver skydda viss information i vissa ekonomiska system.

I de två närmast följande kapiteln kommer jag att analysera de informations- och sekretessregler, som återfinns i aktiebolagslagen och medbestämmandelagen. På detta sätt har jag beskrivit de företeelser, som skall undersökas, innan jag redovisar det empiriska materialet i det härefter följande kapitlet.

Slutligen kommer jag att sammanfatta resultatet av analysen. I samband därmed kommer jag att redovisa mina rättspolitiska överväganden beträffande sekretessreglernas framtida utformning och användning.

Dagligen faller vi tillbaka på någon form av sekretess, då vi kommunicerar med andra. Denna användning av sekretessmekanismen kan ses som en naturlig del av den dagliga samvaron med andra människor. Sekretess ingår alltså i den komplicerade kommunikationsprocessen, då människor utbyter information med varandra.

I detta avsnitt skall jag behandla företeelsen sekretess och försöka förklara den med hjälp av en teoretisk modell. Modellen bygger på psykologiska och sociologiska forskningsresultat. Redogörelsen och modellen är förenklade och begränsas till vad som är nödvändigt för att tillgodogöra sig den fortsatta framställningen.

2.1 Uttrycket "sekretess" och företeelsen sekretess

Vad betyder ordet sekretess? Enligt Svenska akademins ordlista betyder det hemlighållande. Det engelska språkets motsvarighet "secrecy" ges följande betydelse enligt Websters New International Dictionary:¹

- 1) The quality or state of being secret, hidden or concealed, the fact or state of being kept secret, as to maintain secrecy during negotiation, to provide for the secrecy of the ballet, also a secret manner, as to return in secrecy.
- 2) The action or practice of keeping a secret; the quality of secretiveness; as to observe the strict secrecy.
- 3) Something concealed: a secret; a mystery.
- 4) a) Confidence, confidential or trusted relationship.
b) Reclusive; privacy.

Daniel Rigney definierar sekretess enligt följande:² "Secrecy is the consciously intended concealment of information by one or more social actors from one or more social actors."

Som framgår av definitionerna har ordet sekretess ett fast deskriptivt innehåll. Företeelsen sekretess kan värderas positivt eller negativt. Huruvida värderingen är positiv eller negativ beror på omständig-

1 Andra upplagan.

2 Rigney s. 2.

heterna. Är man utsatt för sekretess, upplever man med all sannolikhet, att företeelsen just då har en negativ klang, eftersom sekretess åberopats som hinder mot att få information. Motsatsen gäller naturligtvis för den som använder sig av sekretess för att skydda sig.³

Simmel påpekar sålunda att bruket av sekretess kan vara positivt för den som utövar sekretess och därmed får åtnjuta personlig integritet, medan däremot den som utestängs från information kan uppfatta sekretessen på ett mera negativt sätt.⁴

Mot denna bakgrund är det inte egendomligt att LO och SAF finner olika värdeladdning i företeelsen sekretess när den används om företagsförhållanden. Sekretess har en positiv klang, när den används på arbetsgivarsidan medan arbetstagarnas organisationer ser negativt på företeelsen. Denna skillnad kan man studera i de remissvar från organisationerna som berör sekretessfrågor och PR-material m.m.⁵

Wilensky hävdar vidare att ordets innebörd i det amerikanska samhället "is ambivalent, containing not only a negativ overtone but also a overtone of heroism and adventure"⁶.

2.2 Användning av företeelsen sekretess

Människan har många funktioner, som gör det möjligt att bearbeta och sammanställa mottagen information till ny kunskap. Denna process sker i människans inre, och det är människan själv, som avgör om resultatet skall vidarebefordras till andra mottagare eller ej. Vad som äger rum i människans inre är således hennes egen angelägenhet så länge hon inte vill meddela sina tankar till andra människor. Simmel uttrycker det hela på följande sätt: ingen kan känna en annan person så nära att han har vetskap om alla den andres tankar.⁷ Denna möjlighet att hemlighålla information om vem man är och om vad man vet är den grundläggande förutsättningen för personlig integritet.

3 "Sekretess är motståndsrörelsens viktigaste vapen – framför allt sekretess i fråga om organisationens gränslinjer om vilka som är och inte är medlemmar." Aubert s. 248.

4 Simmel s. 330 - 331.

5 Se exempelvis prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 66 - 67.

6 Wilensky s. 169.

7 Simmel s. 308.

Möjligheten att dölja viss information för andra har stor betydelse för människors individualitet. Simmel skriver:⁸ " . . . the secret is a first-rate element of individualization." Att denna uppdelning av den information som meddelas sker är av stor betydelse, då det gäller samvaron med andra människor. Om alla tankar, som passerade en människas hjärna automatiskt skulle bli tillgängliga för alla människor, skulle detta förstöra alla möjligheter till ordnad kommunikation, samtidigt som personen ifråga knappast i längden skulle stå ut med ett sådant tillstånd. Det är då knappast avslöjandet av vad personen vill hålla för sig själv som får kommunikationen att bryta samman, utan i stället flödet av information av helt trivial karaktär. Erfarenheten visar för övrigt att när folk ger alltför långtgående information om sig själva och om trivialiteter störs kommunikationsmönstret.

Varför hemlighåller vi viss information? Jag kommer senare att gå in på denna fråga, men i korthet kan man säga som Jourad:⁹ "We conceal and camouflage our true being before others to faster a sense of safety, to protect ourselves against unwanted but expected criticism, hurt or rejection." Helt klart är att det skulle kunna skada oss, om andra fick vetskap om vissa av våra tankar och idéer.

2.3 Begreppet sekretessaktivitet

All information som passerar genom olika psykologiska funktioner hos människan blir alltså inte tillgänglig för andra. Detta innebär inte att denna information har blivit utsatt för sekretesspåverkan. Endast en bråkdel av den enorma mängd information, som per tidsenhet passerar hjärnan, kan sägas ha blivit sekretessbelagd när den inte meddelas omvärlden. En förutsättning för att man skall kunna tala om sekretessbeläggning är nämligen att det rör sig om en medveten process.

När man formulerar ett meddelande, som skall överföras till andra mottagare, är detta meddelande endast ett mycket kort referat av vad som har hänt i de olika psykologiska funktionerna. Det färdiga

8 Simmel s. 334.

9 Jourad s. III.

meddelandet fastställs således på grundval av en selektion från olika andra meddelanden. George Simmel uttrycker saken på följande sätt:¹⁰

”All we communicate to another individual by means of words or perhaps in another fashion — even the most subjective, impulsive, intimate matters — is a selection from that psychological-real whole whose absolutely exact report (absolutely exact in terms of content and sequence) would drive everybody into the insane asylum — if a paradoxical expression is permissible.”

Innan man har fastställt det slutliga meddelandet, som skall sändas ut och bli ett element i ett kommunikationsmönster, har det alltså skett olika typer av selektioner.

Det är främst två selektioner som jag tänker beröra. Den första selektionen kallar jag kommunikationseffektiviserande. Denna urvalsprocess får till följd att endast relevant information matas in i det aktuella kommunikationsmönstret. Om två personer diskuterar en sporthändelse, använder sig personerna endast av relevant sportinformation. Detta är en absolut nödvändighet för att kommunikationen skall kunna fungera effektivt. Någon avsikt att hemlighålla information för motparten finns det inte vid denna typ av selektion. Den andra selektionen kallar jag sekretessaktivitet. Denna typ av selektion innebär, att en person *medvetet* hemlighåller en relevant information, då hon kommunicerar med andra.

Jag vill definiera sekretessaktiviteten enligt följande: en aktivitet med selektiv karaktär hos en individ som medför att en viss relevant information medvetet hemlighålles för en eller flera individer.

Jag har nu preciserat vad som menas med sekretess och hur den används. Jag kommer i nästa avsnitt att presentera en modell för att på ett utförligare sätt åskådliggöra sekretessaktiviteten i en kommunikationsprocess.

2.4 En kommunikationsmodell

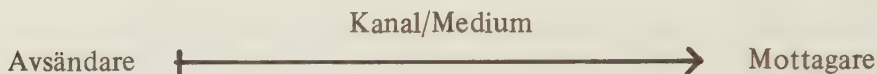
Många har försökt att bestämma begreppet kommunikation. Definitionerna varierar beroende på den vetenskapliga bakgrunden och

10 Simmel s. 311 - 312.

det tänkta användningsområdet. Ett gemensamt drag är dock att kommunikation anses innebära någon form av överföring.

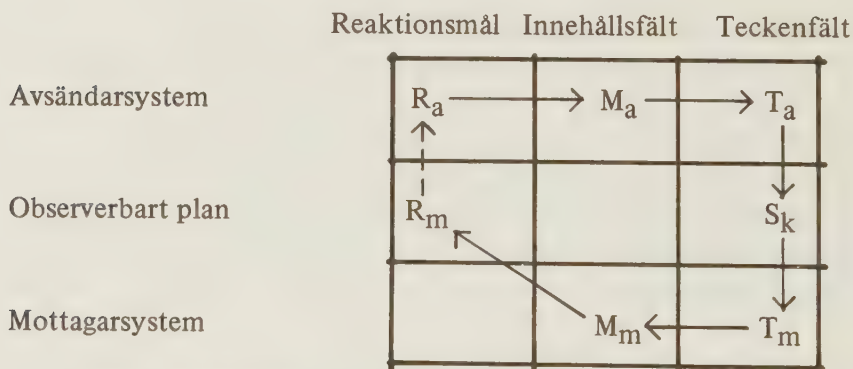
Shannon och Weaver presenterade år 1949 en av de första kommunikationsmodellerna.¹¹ Den bestod i stora drag av en sändare, kanal/medium och en mottagare. I fig. 1 återges en förenklad grafisk beskrivning av deras kommunikationsmodell.

Fig 1



Shannon och Weavers modell är starkt begränsad till rent teknisk överföring av information. Detta kan sammanhånga med att deras kommunikationssystem först presenterades i The Bell System Technical Journal 1948. Shannon och Weavers modell är följaktligen inte lämplig för att åskådliggöra mänsklig kommunikation. Den modell jag tänker använda bygger i stället huvudsakligen på Bråten's teorier.¹²

Fig 2 Bråten's kommunikationsmodell¹³



11 Shannon and Weaver.

12 Bråten, 2 kap.

13 Teckenförklaringar till fig. 2. S = Signaler, T = Tecken, M = Meningsinnehåll och R = Reaktion. Suffixet » a « visar att processen förekommer i avsändarsystemet. Suffixet » m « visar att processen sker i mottagarsystemet. Figuren är något förenklad.

Bråten förklarar först fyra grundbegrepp, kommunikation, fält, process och system. Med kommunikation menas en överföring av tecken mellan individer eller grupper av individer som påverkar deras inre eller yttre beteende. Enligt Bråten ingår i denna definition av kommunikation också modifieringen av sändarbeteendet, som är resultat av återinformation. Det andra grundbegreppet är fält, vilket definieras som ett avgränsat område, som består av ett antal element i ett beskrivbart inbördes mönster. Man kan alltså tala om ett teckenfält, som innehåller ett alfabet. Alfabetet kännetecknas av ett antal bokstavstyper i ett bestämt mönster. Vissa sammansättningar har högre frekvens än övriga. Frekvensen KA är exempelvis högre än frekvensen ZX. Process är det tredje grundbegreppet och definieras som en riktningsaktivitet med utväljande och utlösande kraft. Nya processer kan utlösas genom att ett urval sker mellan elementen i ett fält. Som vi kommer att finna längre fram i framställningen händer det att processer som är relaterade till varandra förekommer samtidigt i olika fält. Dessa fält kan då gemensamt betecknas som ett system. De nu presenterade grundbegreppen gör det möjligt för Bråten att vidareutveckla sitt kommunikationssystem.

Avsändaren som skickar i väg information har, antar Bråten, något ändamål med informationsöverföringen. Det kan t.ex. vara frågan om att sluta en fördelaktig affär eller att uppfylla avtal eller lagar. Ändamålet med informationsöverföringar kan dock vara så trivialt som att avsändaren vill vara artig. Denna avsikt utlöser och styr de följande avsändarprocesserna. Denna avsikt kallas för avsändarens reaktionsmål.

Sändaren har nu ställt upp sitt reaktionsmål. Under denna process har han också tillfälle att överväga någon av de ovan nämnda selektionerna. Vad som slutligen bestämmer om viss information kommer att sändas eller innehållas behandlas vidare nedan.

Nästa två moment i avsändarprocessen är valet av innehåll och tecken. För att avsändaren skall kunna meddela och även uppnå sitt reaktionsmål, använder han sig av tecken. Tecken kan definieras som typer av former, som kan överföras med hjälp av signaler från en person till en annan. Tecknet uttrycker något annat än sig självt i egenskap av former. Tecknen kan ej sändas i väg i vilken ordning som helst. Det måste finnas en mening i teckensammansättningen. Man

kan också tala om innehåll i sammansättningen av tecken. Detta förklaras som inre kognitiva och affektiva processer i avsändarens teckenfält. Överföringen sker med hjälp av signaler i olika kommunikationskanaler. Signaler definieras här som yttre sekvenser eller former av fysisk energi, som har producerats av en avsändare och kan sätta igång mottagarprocesser. Signaler kan mätas i frekvens, styrka och våglängd.

Kanalerna som man använder i kommunikationsprocesser kan indelas på olika sätt. Ramström¹⁴ gör följande indelning. Det finns formella kanaler och informella kanaler. Man kan också beskriva kanalerna på grund av deras riktning. Man talar om inåtgående och utåtgående kanaler och om externa och interna sådana.

Informationsbärande signaler, som framförs i olika kanaler, är mottagliga för störningar. Dessa kan vara tillfälliga eller systematiska processer, som bryter ner eller stör mottagarprocesserna i förhållande till en specifik avsändare. Genom olika metoder kan avsändaren försöka nedbringa effekten av störningarna. Denne kan exempelvis öka antalet tecken.

När nu avsändarens tecken med hjälp av signaler når fram till mottagaren, börjar denna att bearbeta avsändarens tecken. Det sker således en sinnesregistrering av avsändarens tecken hos mottagaren med hjälp av hans teckenfält. Mottagarens egna tecken ger med hjälp av hans innehållsfält tecknen en mening. Nästa steg hos mottagaren är eventuella yttre mottagarreaktioner, som utlöses indirekt med hjälp av avsändarens signaler. Det är ju inte alls säkert, att det blir någon mottagarreaktion. Viss information kanske lämnas för att undvika reaktioner hos den presumtive mottagaren. Ett studium av de processer, som sker hos avsändaren och mottagaren, visar att processerna hos mottagaren sker i omvänd ordning jämfört med förloppet hos avsändaren.

Denna modell visar ej något av den växelverkan, som sker mellan de olika fälten. Detta måste hållas i åtanke vid beaktandet av modellen. Det som här beskrivits kan kallas ensidig överföring av information.

Med hjälp av en kommunikationsmodell har jag försökt förklara sekretessens funktion då två individer kommunicerar.

14 Ramström s. 126.

2.5 En teori om information och sekretess

I föregående avsnitt har jag beskrivit företeelsen sekretess. I det följande skall jag nu förklara fenomenet med hjälp av en teoretisk modell.¹⁵

Utgångspunkten är en dyad, d.v.s. ett samspel mellan två individer. Samspelet försiggår inom ramen för ett större socialt sammanhang.¹⁶ Individerna i dyaden är informationsinnehavare/informationssändare och informationsmottagare.

Det förutsätts att informationsinnehavaren sitter inne med information, som är relevant för informationsmottagaren. Informationsinnehavaren kan behandla denna informationsmängd på två sätt. Antingen kan han överföra informationen, d.v.s. utöva informationsaktivitet, eller välja att hålla inne informationen, d.v.s. utöva sekretessaktivitet och alltså sekretessbelägga den. De båda aktiviteterna utesluter varandra. Informationsinnehavaren kan inte samtidigt överföra information och hålla den inne. Han har ingen tredje valmöjlighet vid sidan av informationsöverföring och sekretess med avseende på en och samma informationsmängd.

Då informationsöverföring och sekretess är alternativa aktiviteter måste kunskap om valet av endera alternativet förutsätta kunskap om det andra. Jag diskuterar därför här först mekanismerna bakom informationsöverföring innan jag avslutningsvis ger mig in på att förklara fenomenet sekretess.

2.6 Överföring av information

I socialt samspel är överföringar av värden mellan olika personer av central betydelse.¹⁷ Värden kan också innehållas, såsom när in-

15 Modellen får anses vara idealiserande, som bortser från olika "irrationella" faktorer. Se även Blau s. 18.

16 Blau uttrycker detta på följande sätt: "The Pattern of association between two individuals is, of course, strongly influenced by the social context in which it occurs. Even the analyses of social interaction in dyads, therefore, must not treat these pairs as if they existed in isolation from other social relations." Blau s. 31.

17 Se exempelvis Eckhoff s. 3. En teoriinriktning inom socialpsykologin "exchange-theory" analyserar socialt beteende om ett utbyte av nyttigheter mellan individer i ett socialt samspel. Bland företrädarna kan nämnas

formation sekretessbeläggs. I den fortsatta analysen förutsätts att individens val mellan olika alternativ sker enligt den hedonistiska principen. Detta innebär att individen kommer att välja det alternativ som ger den för honom bästa utdelningen i en given situation.

Det förutsätts således i fortsättningen att informationsinnehavaren i valet mellan olika aktiviteter företar en nyttokalkyl under beaktande av de intäkter (förväntade positiva värden) och kostnader (förväntade negativa värden) för individen i vid mening som vardera aktiviteten kan medföra.¹⁸ De positiva värdena liksom de negativa kan vara sammansatta av "ekonomiska värden" och av "sociala värden".¹⁹ En aktivitet medför med detta synsätt ett nyttotillskott när de förväntade positiva värdena för individen överstiger de negativa.

Råder motsatsen, d.v.s. att de förväntade negativa värdena överstiger de positiva för individen, medför detta en nyttoförlust om aktiviteten utföres. Nyttotillskottet respektive nyttoförlusten för en aktivitet kan åskådliggöras på följande sätt:

$$\begin{array}{l} \text{Nyttotillskott/nyttoförlust aktivitet} = \\ \text{intäkt aktivitet} - \text{kostnad aktivitet} \end{array} \quad 1$$

Ser vi nu på informationsinnehavarens bägge handlingsalternativ, d.v.s. att utföra informationsaktiviteten eller sekretessaktiviteten, kan vi åskådliggöra övervägandet på följande sätt:

$$\begin{array}{l} \text{Nyttotillskott/nyttoförlust Information} = \\ \text{intäkt information} - \text{kostnad information} \end{array} \quad 2$$

$$\begin{array}{l} \text{Nyttotillskott/nyttoförlust sekretess} = \\ \text{intäkt sekretess} - \text{kostnad sekretess} \end{array} \quad 3$$

Blau, Homans, Thibaut, Kelly, Coleman och Parsons. Detta sätt att se på socialt beteende är naturligtvis inte det enda. Andra inriktningar använder personliga karktäristika eller behovstillfredsställelse som huvudsakliga förklaringsgrunder. Ytterligare skolor omnämns i Secord & Backman s. 204 f. och Buckley s. 94 f. Avsnittet bygger till stor del på "exchange-theory".

18 Skogh s. 78.

19 Skogh s. 78 och Eckhoff s. 54 - 55.

Av de bägge alternativa aktiviteterna kommer informationsinnehavaren att välja den som ger den bästa utdelningen (det största nyttotillskottet eller den minsta nyttoförlusten). Anser informationsinnehavaren att aktiviteten att överföra information till informationsmottagaren kommer att ge det bästa utfallet kommer denna aktivitet att utföras. Detta kan visas med följande formel:

$$\text{Utfall} = \frac{\text{nyttotillskott}}{\text{nyttotillskott/nyttotillförlust}} \frac{\text{Information}}{\text{sekretess}} - \quad 4$$

Med hjälp av formlerna 2 och 3 kan samma förhållande uttryckas på följande sätt:

$$\text{Utfall} = \text{intäkt information} + \text{kostnad sekretess} - \text{intäkt sekretess} - \text{kostnad information} \quad 5$$

I och med att sekretessaktiviteten ej kommer till stånd kommer inte sekretesskostnaden att realiseras, vilket ökar det positiva utfallet hos sändaren. Detta beaktas av sändaren då han avgör vilken aktivitet, som han skall utföra. En förutsättning för att informationsaktiviteten skall utföras är att summan av intäkt information + kostnad sekretess överstiger summan av kostnad information + intäkt sekretess. Om intäkt information överstiger kostnad sekretess och till stor del kommer från informationsmottagaren kallar jag informationsöverföringen ett informationsbyte. Gäller motsatsen, eller att intäkt information kan hänföras till faktorer som ligger utanför dyaden, betecknas informationsöverföringen som en informationsgivning.

2.6.1 Informationsbyte

Informationsöverföring som "informationsbyte" innebär att en informationsmängd överförs mot att informationssändaren erhåller ett värde som gör informationsaktiviteten fördelaktigare än sekretess. I en sådan bytesprocess kan de utväxlade värdena antingen vara av samma typ eller också vara olika, såsom när information byts mot

pengar.²⁰ Dessutom kan vederlaget för informationsmängden bestå av flera delvärden.²¹ Som exempel på värden som kan vara bytesobjekt mot information kan följande nämnas:²²

- 1 Pengar
- 2 Materiella objekt
- 3 Tjänster (arbete, information, hjälp, råd och stöd)
- 4 Utvecklande av positiva attityder (godwill, tacksamhet, och respekt)
- 5 Efterlevnad av normer (åttlydnad och lojalitet)

I studier av byten mellan individer har vissa författare—t.e.x. Blau—endast behandlat vad de kallar socialt byte och lämnat de ekonomiska värdena åt sidan. Liksom Eckhoff²³ anser jag att man inte vid en undersökning av bytesprocesser, där både sociala och ekonomiska värden kan ha betydelse, kan bortse från de ekonomiska aspekterna.

De i bytet ingående värdena kan vara bestämda på förhand innan själva bytet äger rum.²⁴ Detta är ofta förhållandet då bytet har karaktären av en affärssuppgörelse.²⁵ Bytesobjekten kan också vara bestämda då det rör sig om väntjänster, exempel: jag går och handlar till dig i affären om du klipper min gräsmatta.

Situationen kan även vara den att parterna i dyaden inte kommit överens om motprestationen när informationssändaren överför informationsmängden till informationsmottagaren. Detta är vanligt när det gäller väntjänster.²⁶ En utförd tjänst kan återgäldas med andra tjänster eller med positiva attityder.²⁷ Denna form av byte

20 Eckhoff s. 55. Tidpunkten för mottagarens motprestation kan variera. Se Eckhoff s. 55.

21 Eckhoff s. 55.

22 Eckhoff s. 55.

23 Eckhoff s. 54.

24 Blau använder denna distinktion för att skilja socialt byte från ekonomiskt byte. "The basic and most crucial distinction is that social exchange entails unspecified obligations". Blau s. 93.

25 Eckhoff s. 106 -111. Se särskilt s. 110: "Agreements which have legal backing have the advantage that they can be entered into without any personal basis for reciprocal trust being necessary."

26 Blau s. 93.

27 Eckhoff s. 64.

kräver några kommentarer. När en informationssändare överför en informationsmängd till en informationsmottagare resulterar detta i förväntningar att informationsmottagaren²⁸ skall prestera något vederlag. Informationsmottagaren kan tillgodose förväntningarna genom att företa en aktivitet som överför ett värde till informations-sändaren som denne finner acceptabelt. Om någon sådan värdeöverföring inte kommer till stånd, kommer han att upphöra att överföra information. Israel uttrycker det på följande sätt:²⁹ "För att en person skall börja ett samspel eller fortsätta ett påbörjat, måste han känna till eller vänta sig vissa konsekvenser." Följande exempel kan illustrera det sagda:³⁰

"Thus, if a person gives a dinner party, he expects his guests to reciprocate at some future date. But he can hardly bargain with them about the kind of party to which they should invite him, although he expects them not simply to ask him for a quick lunch if he had invited them to a formal dinner."

"Impressionistic observation suggests that people usually discharge their social obligations, even though there is no binding contract that can be enforced, in contrast to the contractual obligations in economic exchange, which can be enforced through legal sanctions. The reason is that failure to discharge obligations has a number of disadvantageous consequences, several of which do not depend on the existence of a norm of reciprocity. Suppose an individual to whom a neighbor has repeatedly lent some tools fails to reciprocate by doing his neighbor a favor when an opportunity arises. He can hardly borrow the tools again next time he needs them, and should he be brash enough to ask for them the neighbor may be reluctant to lend them to him. The neighbor is also likely to become less friendly toward an individual who refuses to do favors after he accepts some. Besides, the neighbor will probably distrust him in the future and, for example, be disinclined to trust him to repay for having their common fence painted but ask him for payment in advance. Chances are, moreover, that the neighbor will tell other neighbors about the ingratitude of this individual, with the result that this person's general reputation in the community suffers."

En viktig förutsättning för att ett informationsbyte skall äga rum är att främst informationssändaren har förtroende för informationsmottagaren. Detta är särskilt viktigt vid byten utanför rättsligt reg-

28 Jfr Blau s. 93.

29 Israel s. 179.

30 Blau s. 93 och 97.

lerade områden.³¹ Blau uttrycker detta på följande sätt.³²

"Since there is no way to assure an appropriate return for a favor, social exchange requires trusting others to discharge their obligations. While the banker who makes a loan to a man who buys a house does not have to trust him, although he hopes he will not have to foreclose the mortgage, the individual who gives another an expensive gift must trust him to reciprocate in proper fashion. Typically however, exchange relations evolve in a slow process, starting with minor transactions in which little trust is required because little risk is involved."

Förtroendet utvecklas således då bytesprocessen är permanent och då parterna har personlig kontakt.³³ Överför informationssändaren en informationsmängd till informationsmottagaren på villkor att mottagaren ej får föra informationen vidare, kan åtgärden till stor del tillskrivas det förtroendekapital som informationsmottagaren har byggt upp hos informationsinnehavaren. Genom att informationsmottagaren iakttar den av arbetsgivaren i villkoret uppställda normen och tillgodoser andra befogade förväntningar, vidmakthåller han förtroendet hos informationsinnehavaren. Detta får betydelse för kommande informationsbyten. Om informationsinnehavaren förlorat sitt förtroende för mottagarens förmåga att efterleva uppställda normer och i övrigt svara mot rimliga förväntningar, kommer någon informationsöverföring inte till stånd.

2.6.2 Informationsgivning

I många fall kan en informationsinnehavare finna att en tänkt informationsmottagare saknar värden, som kan utgöra vederlag vid informationsbyte. Någon informationsöverföring kommer därför inte till stånd. Från samhällets sida kan det i sådana fall vara av intresse att få informationsinnehavaren att överföra sin information till informationsmottagaren. Åtminstone två metoder är möjliga, nämligen att innehavaren erhåller intäkter utanför dyaden eller att han drabbas av kostnader om han utför sekretessaktiviteten.

Jag vill här särskilt peka på myndigheternas möjlighet att tillfoga

31 Eckhoff s. 110.

32 Blau s. 94.

33 Eckhoff s. 115. Se även Macaulay s. 203.

innehavaren av information en kostnad om han utför sekretessaktiviteten. Samhället har möjlighet att styra individernas beteenden genom att införa sanktioner för vissa beteenden.³⁴ Dessa sanktioner upplevs vanligtvis som en kostnad för individen. I och med att informationsinnehavaren undviker den aktivitet som samhället har sanktionsbelagt får individen ett bättre utfall än om han skulle ha utfört den illegala aktiviteten. Samhället har således en möjlighet att styra informationsöverföringen genom att i viss utsträckning sanktionsbelägga sekretessaktiviteten. Då informationsöverföringen i sådant fall styrs av faktorer som ligger utanför dyaden, betecknar jag den som informationsgivning (jfr ovan).

Även om informationsöverföring i ett företag regleras av sanktionerade rättsregler är det inte säkert att informationen är att karaktärisera som informationsgivning enligt den ovan angivna definitionen. Det kan mycket väl hända att intäkterna för informationsöverföring är den avgörande posten i nyttokalkylen och inte kostnaderna för sekretess, exempelvis om ett förtroendefullt samarbete etablerats mellan sändare och mottagare. Informationen överförs då genom ett informationsbyte. Detta sker vanligtvis innan det skulle bli aktuellt med att informationen skulle överföras genom informationsgivning.

2.7 Sekretessbeläggning av information

En förutsättning för att informationsinnehavaren skall överföra en informationsmängd till en informationsmottagare är att hans samlade nyttoutfall blir högre än om han utförde sekressaktiviteten. I annat fall kommer han att sekretessbelägga informationen. Enligt formel 5 kan detta uttryckas på följande sätt:

$$\begin{array}{l} \text{Utfall} = \text{intäkt sekretess} + \text{kostnad information} \\ \text{-kostnad sekretess -intäkt information} \end{array} \quad 5$$

Då informationsinnehavaren utför sekretessaktiviteten innebär detta att nämnda alternativ ger det bästa utfallet.³⁵ Fördelarna kan

34 Huruvida lagar påverkar en individs beteende direkt eller ej kommer ej att närmare behandlas i framställningen. Beträffande litteratur som behandlar frågan, se Kretch and Crutchfield och Lindgren m.fl.

35 Rigney uttrycker nyttans betydelse för sekretessanvändning vid ett informationsutbyte på följande sätt: "The greater the degree to which an actor expects the rewards for performing an activity to extent the costs, the

vid användning av sekretessaktiviteten härledas antingen från utebliven kostnad information eller från ett högt värde på intäkt sekretess. Kostnad information kan t.ex. bestå av sanktioner, som skulle drabba innehavaren av informationsmängden om han använde sig av informationsmängden i dyaden.³⁶

Intäkt sekretess kan bestå av samma typer av värden som informationsinnehavaren skulle ha tillförts från informationsmottagaren inom dyaden, om han hade använt sig av informationsaktiviteten. Skillnaden kan ligga i att värdena i detta fall kommer från någon individ utanför dyaden.

greater is the likelihood the actor will perform that activity.

Communication of information is an activity. Therefore the greater the degree to which an actor expects the rewards for communication to exceed the costs, the greater is the likelihood that the actor will communicate that information.

Concealment of information is an activity. Therefore the greater the degree to which an actor expects the rewards for concealing information to exceed the costs, the greater is the likelihood that the actor will conceal the information." Rigney s. 15.

36 Se exempelvis 56 § MBL.

3 BEHOVET AV FORMELLA SEKRETESSREGLER I FÖRETAGEN

3.1 Inledning

I detta avsnitt kommer jag att behandla två typer av formella sekretessregler, externa formella sekretessregler och interna formella sekretessregler. Med externa formella sekretessregler menas de regler, som har till uppgift att förhindra att information når utomstående. Dessa regler återfinns bl.a. i lagar och viktigare avtal såsom kollektivavtal och anställningsavtal. Med interna formella sekretessregler avser jag sådana bestämmelser som har till syfte att påverka informationsströmmarna inom företaget, exempelvis mellan olika befattningshavare. Den externa och interna sekretessen regleras ofta i ett sammanhang. I 3 § 1 st. lagen (1931:152) om illojal konkurrens¹ (IKL) stadgas sålunda:²

”I näringsverksamhet anställd person, som under den tid, tjänsteavtalet är gällande, i avsikt att bereda sig eller annan fördel eller att göra skada, obehörigen använder sig av eller yppar fabrikationssätt, anordning, affärsförhållande eller

- 1 Rättsregler om obehörigt användande eller yppande av yrkeshemligheter har funnits i Sverige sedan lagen (1919:446) om vissa bestämmelser om illojal konkurrens. Den följdes sedermera av den ännu gällande lagen (1931:152) om illojal konkurrens.

Den av år 1949 tillsatta varumärkes- och firmautredningen fick i slutet av 1950-talet bl.a. i uppdrag att göra en allmän översyn av nämnda lag. Utredningens förslag publicerades i SOU 1966:71 och innehöll bl.a. regler om företagsspionage och obehöriga förfaranden med företagshemligheter. I den delen ledde förslaget inte till lagstiftning. Regeringen beslutade 79-08-30 att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att utreda frågan om skyddet för företagshemligheter, Dir. 1979:118.

IKL anses inte omfatta sådant företagsspionage där utomstående – utan hjälp av anställda – bereder sig eller försöker bereda sig tillgång till företagshemligheter, s.k. företagsspionage, SOU 1966:71 s. 128, Ju 1979:09. Dylika förfaranden kan man ingripa mot med stöd av allmänna stadganden i exempelvis BrB. Här kan som exempel nämnas olaga intrång, brytande av post eller telehemligheter, intrång i förvar och olaga avlyssning.

- 2 Beträffande begreppen yrkeshemlighet och anställd se Levin s. 69.

annat, varom han under samma tid erhållit kännedom och som han vet utgör en arbetsgivares yrkeshemlighet, straffas med dagsböter eller med fängelse i högst ett år; ersätte ock uppkommen skada.”

Den anställda får enligt denna regel varken ”obehörigen” yppa yrkeshemligheter för andra anställda eller för personer utanför företagets murar.³

Varför behövs sådana regler? En verkställande direktör för ett amerikanskt företag, som hade blivit utsatt för företagsspionage, gjorde följande uttalande:⁴

”Commercial espionage is a crime. It damages shareholders of the company whose secret has been stolen by depriving them of their property. It damages the employees by keeping the company from increasing employment and raising wages. And it damages the public if the fruits of research cannot be protected, the incentive to develop new products and improve its bound to suffer.”

Många kan tydligen bli skadade om företagets affärshemligheter blir tillgängliga för obehöriga. Därför försöker företagen att skydda sina företagshemligheter med hjälp av formella sekretessregler. Mot en alltför långtgående sekretessbeläggning talar å andra sidan bl.a. sådant som de anställdas krav att få information rörande företagets verksamhet som möjliggör ett effektivt inflytande.⁵

Det nyss sagda ger emellertid inte uttryck för någon allmängiltig sanning. Behovet av sekretessregler växlar med vilket ekonomiskt system som råder där företagen verkar. Graden av konkurrens inom systemet är särskilt viktig i sammanhanget.

3.2 Behovet av externa formella sekretessregler

Då man diskuterar ett lands ekonomiska system, använder man sig vanligen av termer som plan- resp. marknadshushållning eller begreppen kapitalism och socialism. Dessa termer belyser knappast skälen till förekomsten resp. frånvaron av formella sekretessregler i företa-

3 Se även 21 § MBL.

4 Chemical and Engineering News, July 6, 1964.

5 Prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 231 f.

gen. För det behövs en mer nyanserad terminologi. De olika begrepp, som enligt min mening kan ha betydelse för karaktäriseringen av ett ekonomiskt system och den eventuella användningen av sekretessregler, framgår av följande tabell.⁶

Tabell 1

1)	Decentralisering	-	Centralisering	
2)	Marknader	-	Administrativa processer	
3)	Privat ägande	-	Kollektivt ägande	
4)		Individ	-	Individ
	Incitament			Ordergivning
5)		Företag	-	Företag
6)		Individ	-	Individ
	Konkurrens			Icke konkurrens
7)		Företag	-	Företag
8)	Internationalisering	-	Autarki	

Jag ämnar ej studera alla dessa begrepp. Analysen kommer främst att omfatta punkt 7 i tabellen ovan, nämligen konkurrens. Konkurrens innebär användning av urvalsmekanismer i någon form.⁷

Ett grundläggande problem i de olika ekonomiska systemen är hur de tillgängliga resurserna skall fördelas mellan systemens enheter. Olika system har löst denna fråga på olika sätt. Ett system – det kapitalistiska – kan karaktäriseras av att det är marknadens egna krafter, som avgör hur resurserna skall fördelas. Marknaderna använder i detta fall konkurrensen som instrument. Företagen får således bl.a. konkurrera om de resurser som konsumenterna kan

6 Se Lindbeck s. 12.

7 Lindbeck s. 37. I konkurrensutredningens betänkande – SOU 1978:9 – ges följande definition av konkurrens: "Konkurrens mellan företag innebär enkelt uttryckt att producenter eller distributörer tävlar med varandra om kunder och avsättning eller om arbetskraft, råvaror och andra förnödenheter", SOU 1978:9 s. 69.

erbjuda samt om de resurser som finns tillgängliga på kapitalmarknaden. En resurs som har stor betydelse för företagen skall speciellt uppmärksammas här. Jag tänker på resursen riskkapital.

Företagen inom ett kapitalistiskt system kan i dag ofta inte klara av kapitalförsörjningen av egen kraft.⁸ Detta gäller främst stora företag men kan också aktualiseras i små företag. Kapital måste då tillföras företaget från utomstående intressenter och företagen blir alltså tvungna att konkurrera om riskkapital.⁹ De företag som beräknas kunna ge den bästa avkastningen på riskkapitalet får ett försteg framför de andra.¹⁰ Ett företag måste således agera på ett sådant sätt att det kan behålla befintligt riskkapital och dessutom dra till sig nytt. Detta påverkar naturligtvis företagets handlingssätt på många områden och däribland också handhavandet av företagets affärshemligheter. Ett företags planer för framtiden kan nämligen ha betydelse för dess möjlighet att erhålla riskkapital. Om planerna kommer ut på ett för tidigt stadium, kan andra konkurrerande företag använda sig av dessa planer och därmed öka avkastningsförmågan och komma i en bättre position beträffande konkurrensen om riskkapitalet. Följden blir att företagen måste skydda sina affärshemligheter med hjälp av externa sekretessregler.

Konkurrensen mellan företagen är således ett mycket viktigt incitament till formella externa sekretessregler. Dessa är helt enkelt en förutsättning för att systemet skall fungera.

USA är nog det land, som tillämpar konkurrens i störst utsträckning. Även i Sverige används konkurrens i stor omfattning för att fördela resurserna inom marknaden.

Ett annat ekonomiskt system är det som vanligtvis brukar kallas socialistiskt. Detta system är till största delen centraliserat på det sättet, att detaljerade resultatmål uppställs för varje produktionsenhet. Hur de tillgängliga resurserna skall fördelas löses på central nivå. Företagen i Sovjet behöver inte konkurrera om resurserna på samma

8 För Sveriges del se kapitalmarknadsutredningen – SOU 1978:11 – s. 266.

9 Jfr SOU 1978:11 s. 266.

10 ”Utbudet av riskvilligt kapital bestäms – givet det totala utbudet av kapital – av hur hushållen väljer att fördela kapitalet mellan finansiella tillgångar med olika risk. För att placera kapital i tillgångar med högre risk förutsätts att hushållen ställer högre krav på avkastningen,” SOU 1978:13 s. 129.

sätt som i ett kapitalistiskt land. De erhåller detaljerade anvisningar om vilka resurser de kan ta i anspråk. Det finns således inte någon marknadskonkurrens mellan företagen. Detta innebär i sin tur, att företagen inte behöver skydda sina affärshemligheter gentemot andra företag.¹¹ Företag i Sovjet har rätt att skicka representanter till andra produktionsenheter för att exempelvis studera produktions- eller forskningsresultat. Ett företags framsteg gagnar ju hela systemets framgång. Fastän det inte finns någon formell konkurrens och följaktligen inte några formella sekretessregler¹² finns det dock vissa informella sekretessregler.

Jag har ovan berört två typer av ekonomiska system och den eventuella förekomsten av formella externa sekretessregler. Härnäst skall jag behandla vad som händer beträffande formella sekretessregler, då man inom en marknad ändrar sin hållning till punkt nr 7 i tabellen ovan.¹³ I princip förekommer formella sekretessregler i kapitalistiska system men saknas i planhushållning. Intressant är då att studera ett land som Jugoslavien.¹⁴ Landet är socialistiskt, vilket medför att dess ekonomiska system huvudsakligen är baserat på planhushållnings-systemets teorier. Samtidigt har man i Jugoslavien tagit upp idéer från marknadssystemet. Utvecklingen i denna riktning tog fart under 1950-talet och kulminerade under mitten av 60-talet. Marknadsmässig allokering infördes först för varor. Omkring 1965 infördes marknadsmässig allokering också beträffande kapitalmarknaden.¹⁵ Samtidigt som man i Jugoslavien införde marknadsprinciper för att lösa problemen med resursfördelningen, var man också tvungen att ge företagen ökat självstyre. Detta innebar i sin tur att lagstiftning om en ny företagsform blev nödvändig.¹⁶

I det jugoslaviska systemet får företagen inte något kapital ifrån

11 Balz s. 85.

12 "Commercial secrecy as predicted under private enterprizes is not supposed to exist (with the current efforts to raise the rule of profit in the Soviet economy trends to review it) but departemental jealousy and what might be called subordinate secrecy concealing ones true capacity from one's superiors are practiced widely." Grossman s. 119.

13 Konkurrens - Icke konkurrens.

14 Se Abrahamsson, B, Exemplet Jugoslavien.

15 Samardzija s. 353.

16 13 Collection of Yugoslavia Law, 1966 s. 3.

staten och staten utövar ingen direkt kontroll. De företag som inte kan klara sitt riskkapital genom självfinansiering måste konkurrera om resurserna på kreditmarknaden.¹⁷

Införandet av dessa förändringar i det jugoslaviska systemet påverkade förekomsten av formella sekretessregler. I artikel 246-253 i den jugoslaviska bolagslagen infördes sålunda regler, som behandlade företagshemligheter. Reglerna medför att ett företag i Jugoslavien kan skydda sina företagshemligheter för obehöriga. Vad som skall anses som företagshemligheter i ett jugoslaviskt företag avgörs dock inte enligt samma principer som i de flesta kapitalistiska länder. Sålunda kan viss information få status som företagshemlighet genom ett beslut av en statssekreterare eller federal sekreterare.¹⁸ Vidare kan viss information klassificeras som hemlig genom föreskrift i företagets bolagsordning eller genom beslut av företagets arbetarråd.¹⁹ Sådan sekretessbeläggning får dock inte strida mot nationella ekonomiska intressen.

Exemplet Jugoslavien visar klart vad som händer då ett land, som starkt dominerats av planhushållning, ändrar inriktning av sitt ekonomiska system genom att anamma idéer som hör till marknadshushållningen för att lösa resursfördelningen. I och med att konkurrensen blir ett viktigt instrument för lösning av resursfördelningen måste de som deltar i konkurrensen skydda viss information och då kan också lagstiftning om företagshemligheter bli nödvändig. Det ekonomiska systemet har således stor betydelse för förekomsten resp. frånvaron av formella sekretessregler i företagen.

3.3 Behovet av interna formella sekretessregler

Ovan har jag redogjort för skälen till att företagen i vissa ekonomiska system måste använda sig av formella sekretessregler för att skydda sig gentemot utomstående. Jag skall nu diskutera skälen till att man måste ha sekretessregler mellan olika avdelningar och olika befattningshavare inom ett och samma företag och varför inte alla

17 13 Collection of Yugoslavia Law, 1966, s. 5.

18 Se artikel 246.

19 Se artikel 247.

som arbetar i företaget är lika väl informerade i företagsfrågor. En grundtanke bakom kraven på medbestämmande är att samtliga anställda bör kunna delta aktivt i företagets beslutsprocess. Reellt medbestämmande kräver information. Därför har man från LO:s sida starkt understrukit behovet av vidareinformation till samtliga anställda.²⁰ Det finns emellertid sekretessregler, som har till uppgift att hejda informationsflödet, när det gäller information som kan skada företaget, om de blir kända. IKL och MBL innehåller sådana begränsningar.

Skälen för sådana interna sekretessregler har berörts i förarbetena till lagstadganden om sekretessfrågor. Ofta nämns att risken för att ett företag skall förlora en företagshemlighet ökar med antalet anställda som har vetskap om den. Som exempel kan socialutskottets betänkande 1977/78:1 beträffande arbetsmiljölagen tas upp. I samband med behandlingen av en motion, som krävde att tystnadsplikten för bl.a. skyddsombuden skulle avgöras av fackföreningens medlemmar, uttalade utskottet:²¹

”Ett bifall till motionsyrkandet skulle i realiteten innebära att tystnadsplikten för angivna grupper i det närmaste skulle avskaffas, eftersom informationen kunna spridas i en så vid krets att tystnadsplikten skulle bli i det närmaste illusorisk.”

Någon större klarhet om behovet av interna sekretessregler ger inte de fåtaliga yttranden som finns i offentligt tryck. Jag får därför använda mig av den ovan presenterade teorin om information och sekretess som förklaringsmodell.

Då bolagets företagshemligheter skyddas av externa formella sekretessregler kommer de anställda i valet mellan informations- och sekretessaktiviteten med stor sannolikhet att välja sekretessaktiviteten i förhållande till utomstående. Detta kan åskådliggöras på följande sätt:

$$\text{Vinst} = \text{intäkt}_{\text{sekretess}} + \text{kostnad}_{\text{information}} - \text{intäkt}_{\text{information}} - \text{kostnad}_{\text{sekretess}}.$$

20 Se prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 233.

21 SoU 1977/78:1, s. 58-59

Den externa formella sekretessregeln påverkar variabeln kostnad information på ett avgörande sätt. (Se avsnittet 2.7). Vinsten blir då högre vid andra handlingsalternativ än informationsaktivitet, varför den anställda kommer att hålla informationen inne. Antalet anställda kan dock påverka reglernas effektivitet. Ju fler personer som är innehavare av den sekretessbelagda informationsmängden, desto större är sannolikheten att exempelvis en konkurrentskall finna någon anställd som han kan erbjuda ett värde så att intäkt information kommer att överstiga kostnad information och intäkt sekretess. (Detta kan vara fallet med anställda som har spelkulder, dålig ekonomi m.m.) Det är inte bara variabeln intäkt information som kan påverkas av att antalet informationsinnehavare ökar. Även variabeln kostnad information kan påverkas då risken för upptäckt minskar, om flera har vetskap om den sekretessbelagda informationen.

Resonemanget ovan ger till resultat, att ett företag som befinner sig i en marknadshushållning bör ha interna formella sekretessregler jämsides med externa formella sekretessregler. Risken är annars att de externa reglerna mister till stor del sin slagkraft.

3.4 Konkurrentbevakning och företagsspionage

I föregående avsnitt har jag diskuterat vilka skäl som ligger bakom de formella sekretessreglerna för företagen. Slutsatsen blev att det ekonomiska system, som råder i Sverige, i stor utsträckning bygger på konkurrens och att konkurrensen motiverar sekretessregler som garanterar ett visst skydd för det egna företagets hemligheter.

Ett företag måste i eget intresse följa sina konkurrenters förehavanden på marknaden. Inom följande verksamhetsområden kan konkurrentinformation vara av intresse för företagen:²²

- a) ligga till grund för en utvärdering av den egna verksamheten
- b) i samband med direkta konkurrenssituationer
- c) ingå som material för utredningar
- d) varningssignaler beträffande konkurrenternas förehavanden.

Denna marknadsundersökningsverksamhet, som är legal, är således en viktig del av det ekonomiska systemet. Om inte deltagarna i mark-

22 Melin s. 6.

naden höll sig underrättade om varandras aktiviteter, skulle marknaden fungera ineffektivt. Denna verksamhet har berörts i ett amerikanskt rättsfall beträffande illojal konkurrens, där domstolen uttalade sig på följande sätt: "A competitor can and must shop his competitor for pricing and examine his products, for quality, components and methods of manufacture."²³

Uppsikten över marknaden kan lätt drivas så långt, att den blir illegal. Illegal underrättelseverksamhet inom näringslivet brukar kallas för företagsspionage. Förekomsten av konkurrentbevakning och företagsspionage kan motivera en hårdare resp. mjukare linje i fråga om utformning och tillämpning av sekretessregler. Först några ord om den historiska bakgrunden beträffande företagsspionage.

Användning av illegala metoder – företagsspionage – för att tillskansa sig konkurrenters företagshemligheter är inte något nytt fenomen. Ett av de tidigaste fallen går tillbaka till år 552 efter Kristus. Två munkar lyckades stjäla hemligheten beträffande silkesframställningen i Kina. Som ett resultat av denna stöld bröts det kinesiska monopol.²⁴ Även i dag kan företagsspionage vara ett lönsamt alternativ för företagen att skaffa sig information om konkurrenternas beteenden. En faktor som kan ha gjort det mindre attraktivt med företagsspionage är den snabbt föränderliga marknadsbilden. Förändringar på marknaden sker i dag i ett mycket snabbare tempo än vad som var fallet för några år sedan. Produkternas livslängd har i dag minskat betydligt. Att produktbyten sker i ett allt snabbare tempo framgår av de allt högre kostnader som måste läggas ner på forskning och utveckling inom företagen. Några siffror som gäller medel för FoU inom svensk industri ger en god illustration:²⁵

Tabell II

1973	2.100 miljoner
1975	3.060 "
1977	4.153 "

23 E I Du Pont De Nemours & Co V Christopher 431 F. 2 D 1012.

24 Carrotu s. 39.

25 Statistiska meddelanden U 1975:19 s. 23, 1977:23 s. 23, 1979:25 s. 23, 33.

De flesta undersökningar, som har gjorts beträffande företags konkurrentbevakning och användning av illegala metoder för att erhålla konkurrentinformation, har gjorts i USA.²⁶ Mig veterligen har ingen gjorts i Sverige. Dock anser jag att resultaten av de amerikanska undersökningarna kan ha viss betydelse för svenska förhållanden, då vi tillhör likartade ekonomiska system. År 1959 gjordes en undersökning av Edward E Furach och år 1973 företogs en liknande undersökning av Jerry L Wall beträffande utvecklingen av företagsspionage i USA. Båda undersökningarna vände sig till över 1.000 företagsledare inom olika industrisektorer.

Beträffande frågan om företagsspionage har ökat gav undersökningarna följande resultat:²⁷

Tabell III	1973	1959
They have increased	34 %	12 %
They have remained the same	34 %	39 %
They have decreased	3 %	2 %
They have never existed	7 %	37 %
I don't know	23 %	x)

x) = Not provided as an alternative in 1959.

Företagsspionage påverkas naturligtvis av det intresse som finns för konkurrenternas information. Wall's undersökning bland företagsledare visade följande:²⁸

Tabell IV

44 %	ansåg att konkurrenternas information var "of some importance or im-
51 %	" " " " " " " " "quite" or "extremely im-
5 %	" " " " " " " " "important"
	" " " " " " " " "unimportant"

26 Se dock SOU 1966:71 s. 108 - 109.

27 Wall s. 23.

28 Wall s. 23.

Det är tydligen viktigt för företagen att få information om sina konkurrenters aktiviteter. Varje företag måste ha ett väl fungerande system för legal konkurrentbevakning. Dålig beredskap på detta område kan innebära, att företagen blir tvungna att ta till illegala metoder såsom företagsspionage för att erhålla behövlig information. En jämförelse mellan de båda amerikanska undersökningarna visar, att många företag, främst då storföretagen, har byggt upp en speciell organisation för insamlandet av information om konkurrenter. Undersökningen tyder på att små företag oftast ej har några ekonomiska eller tekniska möjligheter att vidta långtgående åtgärder för sådana ändamål. Förhållandena redovisas i tabell V.

Tabell V visar alltså att det är de största företagen, som byggt upp speciella organisationsenheter för insamlandet av information. Huvudparten av den behövliga informationen erhålles ur källor, som är tillgängliga på legal väg. Man räknar med att 80 - 90 % av den information som behövs för konkurrensbevakning kan erhållas på detta sätt.²⁹ Informationskällorna framgår av tabell VI. Tabellen visar att en stor del av informationen för konkurrentbevakning erhålls genom legala källor. Däremot säger den inget om värdet på den information, som hämtas ur de olika källorna. All den information, som finns i ett företag, har naturligtvis ej samma värde för dess konkurrenter. Vilken information, som är mest värdefull, bestäms av flera olika faktorer. Avgörande är i sista hand i vilken utsträckning tillgången till viss information kan öka den egna vinsten. I de amerikanska undersökningarna från år 1959 och 1973 har man också undersökt vilken typ av information som är speciellt intressant vid konkurrentbevakningen. Resultatet framgår av tabell VII.

Jämförelsen mellan 1959 och 1973 års undersökningar är intressant. Den visar, att företagen numera är intresserade av annan information om konkurrenterna än tidigare. Information som berör konkurrenternas framtidsplaner intar sålunda en mera framskjuten plats 1973 än vad som var fallet 1959.

Sådana typer av information som "expansion plans" och "competitive plans" har ökat i betydelse, medan information beträffande forsk-

Tabell V³⁰

Type of system used to gather information about competitors, by size of company

System	Total		Company size		
	1973	1959	Under 250	250-4,999	5,000 or more
Formal department with trained employees	8 %	8 %	2 %	5 %	17 %
No department but formal and regular reporting	8	12	4	8	11
Informal reports but some special formal projects	21	19	12	21	30
Informal but regular reporting	18	18	18	20	16
Sporadic reporting on an "as needed" basis	43	28	53	43	33
No information gathered on competitors	6	3	11	4	2
Other systems	5	x)	7	7	3
No system whatsoever	x)	14			

x) Choice not given in that year's study

Note: Percentages do not sum 100 % because of multiple responses

ning och utveckling liksom produktframställning har minskat i värde. Detta kan till stor del bero på att produkternas livslängd har förkortats. Detta medför att företag, som inte forskar inom samma bransch som sina konkurrenter, saknar större intresse av konkurrenternas forskningsframsteg. Det intressanta blir i stället att inhämta kunskaper om konkurrenternas framtidsplaner för att kunna möta dessa på ett tidigt stadium.

Vad företagsledarna anser vara av vikt att veta beträffande sina

Tabell VI³¹

Amount of information about competition obtained by company from various sources

Information source	None	Little	Some	Much	Extensive
Published sources	2 %	14 %	40 %	30 %	14 %
Company salesmen	7	9	36	36	12
Company customers	7	22	44	21	6
Personal and professional contacts with competitors	8	20	44	22	6
Company suppliers	18	31	39	10	2
Middlemen, agents, brokers, wholesalers, and retailers	19	21	43	15	3
Formal market research	25	22	27	18	9
Process or product analyses of competitive products	27	19	30	18	6
Hiring competitors' key employees	36	32	22	8	3
Advertising agencies, consultants (excluding formal market and research)	43	31	18	6	1
Undercover (or secret) activities by your company employees	85	10	3	0.8	0.4
Undercover (or secret) activities for your company by outside agency	90	7	3	0.5	0.3
Other sources	89	4	3	3	1

31 Wall s. 32.

Tabell VII³²

Kind of information respondents feel management needs to know about competitors

Kind of information	1973 rank	Percent of all respon- dents	1959 rank	Percent of all respon- dents
Pricing	1	79 %	1	67 %
Expansion plans	2	54	7	20
Competitive plans	3	52	8	18
Promotional strategy	4	49	2	41
Cost data	5	47	6	24
Sales statistics	6	46	4	27
R & D	7	41	3	36
Product styling	8	31	9	18
Manufacturing processes	9	30	5	25
Patents and infringements	10	22	11	5
Financing	11	20	10	6
Executive compensation	12	20	12	2

konkurrenter måste naturligtvis påverka deras behandling av motsvarande information rörande det egna företaget. Detta innebär, att den information, som sekretessbeläggs hårdast, måste motsvara de högst placerade informationsgrupperna i tabellen ovan. Detta påstående vill jag försöka belägga genom mina empiriska undersökningar.

32 Wall s. 28.

Ser vi på metoderna för inhämtande av information kan det vara svårt att dra några gränser mellan de legala och de illegala. Renodlat företagsspionage förefaller dock sällsynt om man får döma av Wall's undersökning. Se tabell VIII.

De renodlade spionageaktiviteterna har inte undergått någon större förändring mellan de båda undersökningarna. Wall anser dock, att det har skett en ökning av företagsspionaget. Hans uppfattning delas av de flesta intervjuade företagsledarna. Dessa företar i dag mer långtgående åtgärder än tidigare för att skydda sina företagshemligheter. Om detta beror på ökat företagsspionage eller ökad medvetenhet om att det kan förekomma företagsspionage kan vara osagt.³³

De båda undersökningarna berör konkurrentbevakning och företagsspionage i USA. Då Sverige och USA tillhör likartade ekonomiska system, bör resultaten från Wall's undersökningar ha viss relevans då det gäller att bedöma motiven för de formella sekretessreglerna i de svenska företagen.

I min undersökning³⁴ försökte jag få en uppfattning om de svenska företagsledarna när det gällde företagsspioneri. Merparten av företagsledarna var medvetna om att företagsspionage kan förekomma i Sverige, men tycktes knappast hysa några farhågor för att det egna företaget skulle drabbas. Företagen är dock medvetna om betydelsen av konkurrentbevakning. Flera företagsledare nämnde, att de hade instruerat sina anställda att försöka få värdefull information om konkurrenterna vid kongresser och konferenser.

På frågan hur företags känsliga information kan gå förlorad svarade de flesta, att detta främst skedde genom löst prat från anställdas sida.³⁵ Detta gällde alla kategorier av befattningshavare. I flera företag har man därför förbjudit anställda att diskutera företagets angelägenheter på flyg, på tåg och i hotellrum. En företagsledare berättade, att han på en flygresor till Stockholm fått vetskap om samgåendet mellan två företag genom att lyssna på ett samtal mellan två anställda i ett av företagen.

33 Jfr Wall s. 165.

34 Närmare om undersökningar, se avsnittet 9.1.

35 Se även tabell VI.

Tabell VIII³⁶

Extent of use of various spying and security activities

Activity	Have heard of in my company		Have heard of in my industry 1973	Have observed in my company		Have obser- ved in my industry 1973
	1959	1973		1959	1973	
Authorized spying by a company	6 %	5 %	21 %	4 %	4 %	8 %
Unauthorized spying by a company	11	9	23	7	6	8
Spying against a company	18	5	17	7	4	7
Employee fired for revealing secrets	9	9	20	5	7	7
Tightening of company security	12	29	23	34	39	16
Competitor's key employee hired	*	15	40	21†	21	33

* Not used in 1959 study

† Asked in a separate question in 1959

Uppfattningen bland de flesta företagsledare, som jag kom i kontakt med, var således att något egentligt företagsspionage inte förekom. Det skulle dock vara förvånansvärt, om en företagsledare öppet skulle medge, att företaget blivit utsatt för företagsspionage eller att man använder illegala metoder för att erhålla information av sina konkurrenter.

Ovan har jag redogjort för min grundläggande teori om information och sekretess. Då framställningen är inriktad på sekretessen och sekretessreglernas användning i förhållandet mellan företagsledning och anställda måste jag komplettera min teori med en analysmodell, som är anpassad till förhållandena i företagen. I det sammanhanget får jag tillfälle att förklara några begrepp som har central betydelse för framställningen.

4.1 Företagsledningen som informationsmottagare

För ledning av ett företag krävs information. Företagsledningen får sådan från olika avsändare. Man finner dessa både utanför och innanför företaget. Den interna informationen till företagsledningen avser data av många olika slag, t.ex. lageruppgifter, försäljningsuppgifter och produktionsresultat. Den externa information, som kan inhämtas genom företagets egen försorg eller genom t.ex. branschorganisationer, ger företagsledningen upplysningar om bl.a. konjunkturläge, prognoser och nya tekniska framsteg. Företagsledningen blir på detta sätt en informationscentral. Det gäller ju för dagens företagsledare att vara välinformerade i alla frågor som rör företagets verksamhet, speciellt då när det gäller information angående företagets konkurrenter. Detta kunskapsunderlag behövs eftersom dagens marknader kan ändra struktur mycket snabbt.

Större delen av den insamlade informationen används med all säkerhet som beslutsunderlag i företaget. Dessa beslut påverkar ofta grupper både innanför och utanför företaget. Dessutom förekommer det att företagsledningen vidarebefordrar information eller delar därav till andra mottagare. Denna informationsöverföring har delvis aktualiserats av kravet på information från olika håll. Olika intressenter vill på ett tidigt stadium ta del av den information, som företagsledningen besitter, för att dels kunna påverka beslutsfattandet, dels kunna inleda en diskussion med företagsledningen.

4.2 Företagsledningen som informationssändare

I och med att samhället blir allt mer komplext, krävs det också mer information för att driva ett företag. Komplexiteten har medfört att allt flera är i behov av företagets information. Bland dessa nya intressenter märks främst de anställda men även olika samhällsorgan. Detta har medfört, att efterfrågan på företagets information har ökat kraftigt under de senaste åren. Förut fanns det knappast någon annan informationsskyldighet för företagsledningen än den som föreskrevs i aktiebolagslagen, skattelagarna och i avtalet om företagsnämnder. I dag är situationen annorlunda.

Orsaken till att företagens informationsskyldighet till samhällsorganen har utvidgats är bl.a., att förändringarna inom företagsvärlden sker i ett allt snabbare tempo samt att företagen har blivit allt större. Företagen påverkar därigenom samhället på ett mera avgörande sätt än förut, och samhällets organ har därför ansett sig behöva ökad information för att kunna överblicka näringslivets utveckling och sörja för tryggad sysselsättning.¹

Företagsledningens informationsskyldighet till de anställda har vidgats i och med demokratiseringsprocesserna inom arbetslivet. Genom MBL har företagens informationsskyldighet till arbetstagsridan avsevärt utökats.

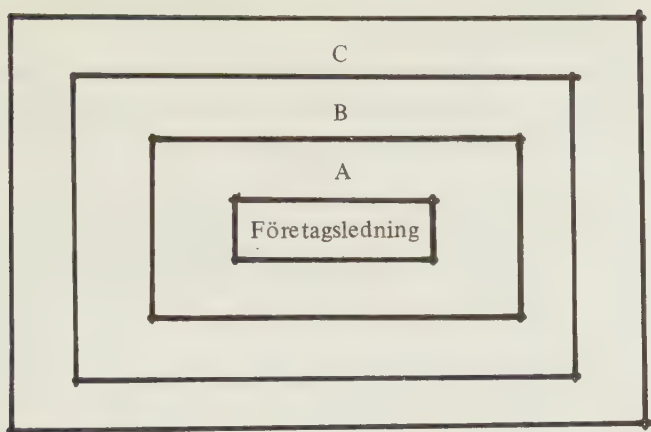
4.3 Företagsledningens informationskanaler till omvärlden

Jag skall här göra en uppdelning av företagsledningens informationskanaler till omvärlden, som jag anser är lämplig för att undersöka förekomsten av sekretessregler samt dessas utformning och användning. Uppdelningen får också ses mot bakgrund av att undersökningen huvudsakligen kommer att behandla de sekretessregler, som berör information till de anställda.

Jag tänker använda mig av tre informationsområden, som jag benämner interninformation, externinformation 1 och externinformation 2. Se fig. 4. Det är förhållandet mellan företagsledningen och informationsmottagaren som avgör, i vilket område mottagaren kommer att placeras.

1 Prop. 1972:116 s. 15.

Fig. 4



A = Interninformation
B = Externinformation 1
C = Externinformation 2

4.4 Kriterier för att tillhöra ett informationsområde

4.4.1 Interninformation

Mottagaren är anställd i företaget eller delägare i detta eller innehar förtroendepost.

4.4.2 Externinformation 1

Mottagaren tillhör ej ovanstående kategori men har genom lagstiftning eller avtal rätt att kräva information från företagsledningen. Hit hör bland annat vissa samhällsorgan samt andra företag.

4.4.3 Externinformation 2

Utomstående som saknar formell rätt att kräva information och som ej tillhör interninformation eller externinformation 1. Massmedia kan nämnas som exempel.

4.5 Ytterligare uppdelning av arbetstagarsidan som informationsmottagare

Då framställningen till större delen kommer att behandla sekretessen i samband med information till de anställda, kan en ytterligare uppdelning vara aktuell av arbetstagarsidan. Jag bortser således från övriga mottagare i interninformationsområdet.

Arbetstagarsidan såsom informationsmottagare kan bäst uppdelas efter de lagar som reglerar information och sekretess till de anställda. Se fig. 5.

Fig. 5



A = Arbetstagarinformationsområde A

B=Arbetstagarinformationsområde B

4.5.1 Arbetstagarinformationsområde A

Arbetstagarsidan har rätt till information främst enligt associationsrättslig lagstiftning.

4.5.2 Arbetstagarinformationsområde B

Arbetstagarsidan har rätt till information enligt arbetsrättslig lagstiftning.

Den ovan gjorda uppdelningen visar företagets olika mottagare av information. Denna indelning är uppbyggd för att passa till de *formella* informationskanalerna mellan företagsledningen och mottagaren. De *informella* informationskanalerna finns naturligtvis på ett företag liksom inom andra institutioner inom samhället.² Dessa kan man naturligtvis ej indela så som de formella. Genom den empiriska undersökningen vill jag utreda, hur de formella och infor-

2 Lewis s. 41.

mella informationskanalerna fungerar och hur sekretessen användes där.

Fortsättningsvis kommer jag främst att studera användningen av sekretessen och sekretessregler inom arbetstagarinformationsområdena A och B.

4.6 Några centrala begrepp

Sekretess uppstår vid kommunikation mellan individer. En viktig komponent hos olika typer av sekretess är innehavet av den information som kan sekretessbeläggas. Den som innehar information och som under vissa betingelser är skyldig att informera andra, kallar jag för informationsinnehavare och betecknar med λ . Den som till största delen skall mottaga informationen, kallar jag mottagare och betecknar T . Naturligtvis grundas kommunikationen mellan sändare och mottagare i de flesta fall på en relation. Denna har vanligen etablerats genom avtal eller lagstiftning och bildar ramen för kommunikationen. Att en ram till kommunikationen föreligger, betecknar jag med $\square$.

De flesta av de formella kommunikationsramarna inom företagen bygger på lagstiftning eller avtal. Inom de formella kommunikationsramarna kan information hemlighållas av innehavaren för mottagaren. Man kan uttrycka förhållandet så att innehavaren har sekretessbelagt informationen. Detta förfaringssätt benämner jag primär sekretess. Med primär sekretess menas således informationsinnehavarens möjlighet att hålla information inne för informationsmottagaren. Den primära sekretessen kommer lagtekniskt till uttryck på åtminstone två olika sätt. Sekretessen kan således vara direkt eller indirekt angiven. Den indirekt angivna primära sekretessen uppträder vanligtvis i informationsregler som räknar upp vilken information som informationsinnehavaren under vissa förutsättningar är tvungen att överföra till informationsmottagaren. Den information som inte omfattas av regeln kan normalt innehållas av informationsinnehavaren. Den primära sekretessen framgår alltså här indirekt eller genom ett motsatsslut.

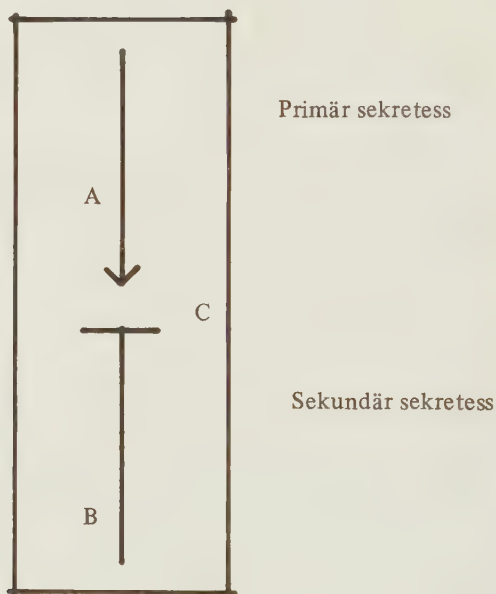
Den direkt angivna primära sekretessen förekommer vanligtvis i sådana regler där lagstiftaren har angivit undantag från informations-

innehavarens informationsplikt. Det framgår alltså här direkt vilken information som informationsinnehavaren kan eller måste hålla inne för informationsmottagaren. En heltäckande bild av informationsinnehavarens möjlighet att hålla information inne fordrar att analysen omfattar båda typer av primär sekretess.

Jag kommer att koncentrera framställningen på arbetsgivarens eventuella möjlighet att hålla informationen inne genom den direkt angivna primära sekretessen och i samband med att företaget kan skadas i konkurrenshänseende. Dessutom kommer jag att behandla den sekundära sekretessen som reglerar mottagarens vidareinformation.

Grafiskt kan en kommunikationsram med sändare och mottagare beskrivas enligt följande:

Fig. 6



A = Informationsinnehavare/sändare

B = Mottagare

C = Ramen för kommunikation

Analysen kommer att ske i den ordningsföljden att jag först behandlar den indirekt primära sekretessen, därefter den direkt primära och slutligen den sekundära sekretessen.

5 DEN HISTORISKA UTVECKLINGEN AV SEKRETESS- REGLER I ARBETSTAGARINFORMATIONSSOMRÅDE A OCH B

5.1 Inledning

I detta avsnitt kommer jag att behandla sekretessreglernas historiska utveckling. Framställningen inriktas på de informationskanaler som finns mellan anställda och företagsledning i företagsledningsfrågor. Jag kommer således att beskriva den direkt primära och sekundära sekretessen. Genom att studera arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen och de anställdas inflytande över den sekundära sekretessen kan man få en ganska god uppfattning om de anställdas formella insyn och därmed också deras möjlighet till ett adekvat medinflytande, både på förtroendemannaplan och för samtliga anställda.

Att närmare analysera de anställdas insyn från dessa utgångspunkter får ses mot bakgrunden av att de direkt primära och sekundära sekretessreglerna vanligtvis är utformade för att undanta s.k. känslig information som rör förhållanden, där de anställdas insyn och medinflytande är av stor betydelse.¹ Genom analysen kan man också få en uppfattning om hur de anställdas formella insyn i samtliga företagsledningsfrågor har förändrats under årens lopp. Detta under förutsättning att några ändringar ej har skett beträffande den indirekt primära sekretessen.

Analysen bör visa mot bakgrund av det ökade medinflytandet för de anställda, som har skett under 1900-talet, att arbetsgivarens användning av den direkt primära sekretessen har minskat och att de anställdas inflytande över den sekundära sekretessen har ökat.

5.2 Förslaget om driftsnämnder

Den politiska demokratins genombrott i Sverige efter första världskriget innebar, att diskussionen om arbetslivets demokratisering sköt fart. Den socialdemokratiska partikongressen av år 1920 uttalade sig för att den industriella demokratin skulle utredas och att en kommit-

1 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 67.

té därför skulle tillsättas.² På hösten 1920 tillträdde den första socialdemokratiska regeringen i vårt land. Detta medförde, att en statlig utredningskommitté beträffande den industriella demokratin tillsattes. Kommitténs majoritet framlade ett förslag om inrättandet av driftsnämnder. Sådana skulle inrättas vid varje industri eller hantverksföretag med minst 25 arbetare och bestå av valda representanter för dessa och arbetsgivaren. Den föreslagna driftsnämndens uppgift kan beskrivas på följande sätt. Nämnden skulle enligt förslagets 16 § äga skyldighet att tillvarata arbetarnas tekniska erfarenheter och insikter, så att dessa skulle komma produktionen till godo. För att uppnå detta syfte skulle arbetsgivaren vara tvungen att lämna nämnden upplysningar om produktionstekniken och produktionsprocessen. Dessutom skulle nämnden ha rätt att avge yttranden och lämna förslag till tekniska förändringar. Nämnden skulle också ha rätt att kräva ekonomisk information – förslagets 17 § – för att verka för bästa möjliga ekonomi i driften samt att avge yttranden om avsevärda förändringar i de ekonomiska förhållandena och framlägga egna förslag till ekonomiska förändringar. Dessutom skulle nämnden ha rätt att enligt förslagets 18 § ”upptaga till behandling alla sådana frågor, vilka beröra arbetarna personligen i deras förhållande till företaget, och icke falla under ifrågakommande arbetstagarorganisations givna verksamhetsområde samt däröver avgiva yttranden och förslag”. Förslaget går i detalj in på två områden beträffande de anställdas förhållanden till företaget, nämligen avskedanden och inskränkningar i driften, förslagets 18 § 2 och 3 mom. Målet för nämndens verksamhet var bland annat att ge arbetarklassen vidgad insyn i företagets produktion och ekonomiska förhållanden.³ På de nu angivna sätten skulle alltså de anställda beredas ett medinflytande, ej ett medbestämmande. Jag skall nu närmare studera förekomsten respektive frånvaron av sekretessbestämmelser i företagets insynsregler samt hur dessa regler avsågs bli tillämpade.⁴

Frågor angående information beträffande produktionstekniken

2 Beträffande en mera omfattande redogörelse för tillkomsten av ”Förslaget om driftsnämnder”, se Schiller s. 37 f och där angivna referenser.

3 SOU 1923:29 s. 187.

4 SOU 1923:29 s. 215 och 217.

och produktionsekonomin behandlades före kommitténs förslag mycket kortfattat i kollektivavtalen. Dock förekom det i några kollektivavtal bestämmelser om arbetstagarens diskretionsplikt beträffande arbetsgivarens yrkeshemligheter. Ur kollektivavtalet mellan Sveriges tryckeriers arbetsgivareorganisation och Svenska typograf-förbundet 1922 citeras följande regel om diskretion:

”Varje arbetare är skyldig att iakttaga sträng diskretion över allt som rör arbets-platsens manuskript, arbeten och driftsförhållanden. Vid uppenbar indiskretion kan omedelbart avsked äga rum.”

Kommitténs förslag beträffande teknisk och ekonomisk information till de anställda återfinns i 16 och 17 §§ i förslaget om driftsnämnder. Enligt förslagets 16 § 1 mom. 2 st. skulle arbetsgivaren ”bereda drifts-nämndens ledamöter tillfälle att taga kännedom om produktionstek-niken vid företaget och att lämna härför erforderliga upplysningar samt att, i den mån så utan särskild kostnad eller uppenbar olägenhet kan ske, inför driftsnämnden klargöra produktionsprocessen . . . ”.⁵ Argumentet för införandet av driftsnämndens möjlighet att erhålla upplysningar om produktionstekniken var enligt förslaget att öka ar-betsstimulansen. Kommittén anförde i den allmänna motiveringen som skäl för stadgandet, att de anställda skulle ”se sammanhanget mellan det egna arbetet och kamraternas, att inse meningen i sitt ar-bete . . . ”.⁶

16 § 1 mom. 2 st. gällde således den produktionstekniska informa-tionen. I 17 § berördes information beträffande företags ekonomiska ställning. Paragrafens 1 mom. berörde information beträffande drifts-kostnaderna. Andra momentet gav driftsnämnderna rätt att avge ytt-randen rörande avsevärda förändringar i de ekonomiska förhållan-dena inom företaget. Kommittén anförde, att rätten för arbetstagarna att erhålla ekonomisk information inte var så självklar som rätten till den produktionstekniska informationen enligt 16 § i förslaget. Dock anförde kommittén, att ”genom storindustrin och dess nödvändiga samarbete med det moderna kreditväsendet, lika väl som med stor-handeln, har arbetarklassen så småningom alldeles förlorat kontakten

5 SOU 1923:29 s. 14.

6 SOU 1923:29 s. 214.

med sitt arbetes ekonomi”.⁷ På grund av detta skulle det enligt kommittén finnas en ”oeftergivlig nödvändighet för arbetaren att äga viss insikt i ekonomiska angelägenheter...”.⁸ 16 och 17 §§ behandlade sålunda informationen till medlemmarna i driftsnämnden. En arbetsgivarerepresentant i kommittén påpekade emellertid att informationsgivningen i känsliga frågor måste inskränkas genom sekretessregler. Det gick ej att bortse från att företasgledningen befann sig i ett konkurrenssystem. Båda paragraferna i förslaget innehöll följaktligen direkt primära sekretessregler. Enligt 16 § 1 mom. 2 st. var arbetsgivaren ej skyldig att ”visa eller omtala sådana tekniska anordningar eller rön, vilkas uppenbarande kan medföra skada för företaget”.⁹ Av 17 § 1 mom. följde att driftsnämnden dock icke ägde ”kräva kännedom om sådana ekonomiska förhållanden, som hänför sig till arbetsgivarens allmänna affärsställning, eller vilkas uppenbarande kan medföra skada för företaget”.¹⁰

En arbetsgivarerepresentant i kommittén ansåg, att ovan nämnda sekretessregler inte var tillräckliga, speciellt ej 17 § 1 mom., och reserverade sig mot informationsplikten i nämnda paragraf. Reservanten anförde, att ett industriföretags självkostnadspris för produktens framställande i själva verket var en av företagets mest bevarade affärshemligheter. Detta förhållande i samband med förhållandet att arbetare, som mottagit information, skulle kunna erhålla ny anställning, medförde enligt reservanten fara för företagets konkurrensställning. Reservanten gjorde också en jämförelse med information till aktieägarna. Han ansåg att det skulle vara uteslutet att utlämna ovan nämnda information till aktieägarna, som med lätthet skulle kunna köpa aktier i ett konkurrerande företag.¹¹

Enligt kommittéförslaget låg tillämpningen av de direkt primära sekretessreglerna helt i arbetsgivarens hand.¹² Det var således arbetsgivaren, som skulle avgöra när skaderekvisitet förelåg. Med andra ord kontrollerade arbetsgivaren till stor del informationsutflödet till de anställda. Kommittéförslaget innehöll inte något stadgande som gav

7 SOU 1923:29 s. 215 - 216.

8 SOU 1923:29 s. 216.

9 SOU 1923:29 s. 14.

10 SOU 1923:29 s. 14.

11 SOU 1923:29 s. 236 - 237.

12 SOU 1923:29 s. 217.

möjlighet för arbetstagarna att få en överprövning av arbetsgivarens användning av skaderekvisitet.

Beträffande den information, som skulle meddelas vid driftsnämndens sammanträde, innehöll förslaget en sekundär sekretessregel i 22 § 1 mom. Enligt nämnda paragraf skulle "ledamot eller sekreterare i driftsnämnden, som under den tid han innehar sådan befattning eller under därpå närmast följande två år obehörigen använder sig av eller yppar fabrikationssätt, anordning, affärsförhållande eller annat, varom han i denna sin befattning erhållit kännedom och som han vet utgöra en arbetsgivares yrkeshemlighet straffas . . .".¹³ Detta stadgande skulle enligt kommittén göra det möjligt för driftsnämnden att diskutera frågor av känslig natur och samtidigt förhindra vidareinformation av dessa frågor. Man ansåg inom kommittén att "effektiva straffbestämmelser måste förefinnas, nämligen såsom komplement till arbetstagarrepresentantens möjlighet att verkligen erhålla en djupare insblick i företagets ekonomi och teknik".¹⁴

Kommittén omtalade dock, att lagen (1919:446) med vissa bestämmelser emot illojal konkurrens gav ett skydd för företagets affärshemligheter, som arbetstagarna hade erhållit kännedom om genom arbetsets natur. Dock ansåg kommittén, att ett kompletterande skydd borde ges i nämnda lagstiftning, då 1919 års lag om illojal konkurrens ej skyddade efter det att arbetstagarens anställning hade upphört.

Kommitténs förslag till lagstiftning om driftsnämnder föranledde ej någon åtgärd. Företagets regler rörande sekretess och information får dock ändå anses intressanta beträffande utvecklingen av de anställdas medinflytande. Arbetsgivaren fick möjlighet att använda direkt primär sekretess. Naturligtvis kunde endast information vägras, om risk förelåg för skada, dock efter en subjektiv bedömning av arbetsgivaren. På grund av frånvaron av sanktioner emot missbruk av skaderekvisitet fick arbetsgivaren stora möjligheter att agera efter egna bedömningar.

Stadgandet om sekundär sekretess innehöll ej någon direkt hänvisning till något skaderekvisit. Den information, som skulle skyddas, var den som betecknas som företagets yrkeshemligheter. Dessutom

13 Se även SOU 1923:29 s. 225.

14 SOU 1923:29 s. 225.

krävdes det att berörda personer var medvetna om karaktären av informationen. Detta stadgande gav mindre möjligheter för arbetsgivarens egna värderingar vid användningen av sekretessregeln. Problem kunde dock uppstå vid klassificering av information. Konstruktionen av de båda sekretessreglerna, främst den direkt primära sekretessregeln, indikerade enligt min mening att arbetsgivaren fick ett stort inflytande över nivån på insynen. Den konstruktion av sekretessreglerna, som användes i förslaget, kom sedan till viss del till användning i företagsnämndsavtalet, som jag skall redogöra för i det följande. Detta visar enligt min mening, att kommitténs förslag låg långt före sin tid, om man tänker på att företagsnämndsavtalet slöts 1946.

5.3 Företagsnämndsavtalen

Genom 1946 års avtal om företagsnämnder skapades en lokal ordning för information och samråd, som omfattade såväl arbetare som tjänstemän.¹⁵ Avtalet gällde mellan LO och SAF. Separata avtal beträffande företagsnämnder träffades bland annat av SAF och TCO samt mellan LO och Kooperativa förbundets industriföretag. Enligt avtalen skulle på framställning från endera sidan företagsnämnd inrättas vid varje företag med 25 anställda (tjänstemän ej inräknade). Avtalet gav alltså arbetstagarna möjlighet till insyn och skapade därmed möjligheter till inflytande. Avtalet innehöll regler beträffande information och sekretess.

4 § gällde främjande av företagets produktion genom behandling av frågor rörande produktionsteknik, organisation, planering och utveckling. Enligt denna ålåg det särskilt arbetsgivaren att "lämna nämnden fortlöpande produktionsöversikter med redogörelse för företagna eller ifrågasatta omläggningar eller andra viktiga förändringar av drifts- eller arbetsförhållandena vid företaget samt för nya tillverkningar, nya framställnings- eller arbetsmetoder och andra tekniska anordningar . . .".

5 § gällde företagets ekonomiska förhållanden. Det ålåg arbetsgivaren att "lämna företagsnämnden regelbunden information rörande konjunkturläget och marknadsutvecklingen inom branschen, med

15 Närmare om tillkomsten av avtalet se Schiller s. 65 f.

hänsyn till det egna företags ställning, samt rörande produktionens ekonomiska betingelser och avsättningsmöjligheter". Såväl 4 som 5 §§ gav arbetstagarna möjligheter att erhålla information av arbetsgivaren.

Paragraferna 4 och 5 innehöll sekretessavsnitt. Information, "vars uppenbarande skulle kunna medföra skada för arbetsgivaren, äger arbetsgivaren undanhålla för företagsnämndens ledamöter". Det var arbetsgivaren själv som avgjorde, när det kunde bli fråga om skada för företaget. Detta medförde att informationsutbudet i företagsnämnden helt och hållet kom att styras av arbetsgivaren genom den direkt primära sekretessen.

De ovan nämnda paragraferna behandlade informationen till nämnden. Då det gäller information till övriga anställda, det vill säga vidareinformationen, fanns bestämmelser i avtalets 24 §. Paragrafen stipulerade endast kortfattat, att företagsnämnden "skall . . . på lämpligt sätt göra resultatet av sitt arbete känt för företags arbetare och tjänstemän". I 32 § reglerades den sekundära sekretessen, som var kopplad till vidareinformationsregeln. Regeln hade följande lydelse: "Ledamot och suppleant i företagsnämnd eller företagsombud må icke yppa eller använda sig av tekniskt eller ekonomiskt förhållande, varom han i denna sin befattning erhållit kännedom och som han vet vara yrkeshemlighet eller affärshemlighet eller mot vars yppande arbetsgivaren gjort särskilt förbehåll."

Arbetsgivaren behärskade således genom detta stadgande vidareinformationen till de övriga anställda. Om man jämför företagsnämndsavtalets konstruktion av sekretessreglerna med motsvarande regler i förslaget till lag om driftsnämnder, finner man, att sekretessreglerna till stor del var uppbyggda enligt samma mönster. Dock med en viss skillnad beträffande den sekundära sekretessen. Enligt förslaget om driftsnämnder gällde den sekundära sekretessen endast yrkeshemligheter. I avtalet om företagsnämnder av år 1946 utsträcktes den sekundära sekretessen att även omfatta information, mot vars yppande arbetsgivaren gjort förbehåll. Avtalets konstruktion av den sekundära sekretessregeln gav alltså arbetsgivaren stor möjlighet att styra vidareinformationen till övriga anställda.

I början av 1950-talet gjordes ett par undersökningar av LO beträffande arbetet i nämnderna. Då det gällde information till nämnderna enligt 4 och 5 §§, svarade 69 % av de tillfrågade i 1953 års undersök-

ning, att arbetsgivarna lämnade tillfredsställande eller någorlunda tillfredsställande information. Motsvarande siffra för 1959 års utredning var så hög som 82 %.¹⁶ Enligt LO:s egen tolkning var denna siffra ett tecken på att arbetstagarledamöterna hade bedömt informationen alldeles för välvilligt.¹⁷ Då det gällde tidpunkten för avlämnandet av informationen, visar undersökningarna av 1953 respektive 1959, att 33 % respektive 50 % av nämnderna fick information före beslutsfattandet av företagsledningen, alltså en förbättring med 17 % under de åren. Det är svårt att på grund av detta resultat göra en analys av användandet av sekretessreglerna i avtalet. Man vet ju inte hur stor del av företagets totala informationsmängd som presenterades för nämnden och i vad mån vidareinformation var tillåten.

Mot bakgrund av undersökningarna ansåg LO, att man skulle ålägga arbetsgivaren skyldighet att lämna mer information om ekonomiska frågor till de anställda, speciellt när det gällde frågan om framåtriktad information.¹⁸ Man ansåg inom LO, att det var viktigt ”att minska förkärleken för ’hemlighetsmakeri’ när det gällde företagets ekonomiska förhållanden” i framtiden samt att ”motverka uppfattningen att en ökad öppenhet i dessa frågor skulle missbrukas av de anställda och att företaget härigenom skulle komma i ett sämre konkurrensläge”.¹⁹ Här diskuterade man indirekt användningen av avtalets sekretessregler. LO:s krav på ökad information särskilt i ekonomiska frågor medförde, att 1946 års avtal blev reviderat, närmare bestämt åren 1958 och 1966. Genom ändringarna utökades informationsplikten till medlemmarna i nämnden.

Huvudområdena för information och samråd i 1966 års avtal gällde produktionsfrågor, ekonomiska frågor och personalfrågor, 8 - 10 §§. Bestämmelserna gav närmare föreskrifter om vilken typ av information som skulle lämnas. Sekretessregeln i 1966 års avtal när det gäller den direkt primära sekretessen – 1966 års avtal 6 § – var konstruerad enligt samma mönster som i 1946 års avtal:

16 Fackföreningsrörelsen s. 37 - 38.

17 Fackföreningsrörelsen s. 38.

18 Fackföreningsrörelsen s. 83 f.

19 Fackföreningsrörelsen s. 85.

”I syfte att tillvarata de anställdas erfarenheter och insikter är det förutsatt att man i företagsnämnderna informerar och samråder om för företaget och dess personal väsentliga frågor . . . I de fall då det skulle kunna medföra skada för arbetsgivaren att uppenbara visst förhållande, föreligger inte informations- och samrådsskyldighet. Då arbetsgivaren tar ställning till huruvida i visst fall information skall lämnas bör han även taga i beaktande de anställdas intresse av att information ges.”

Enligt kommentaren till 1966 års avtal är det arbetsgivaren som bedömer om informationens uppenbarande skulle kunna innebära skada för företaget. Vidare anför kommentaren att uttrycket ”skulle kunna medföra skada” måste innebära, att en upplysning som lämnas i ett visst läge skall kunna ha en sådan effekt men att den kanske efter någon tid kan lämnas utan att några skadeverkningar behöver uppkomma.²⁰

Sekretessregeln som reglerar vidareinformationen hade i 1966 års avtal samma lydelse som i 1946 års avtal. Sekretessreglerna i 1946 respektive 1966 års avtal var konstruerade enligt samma utgångspunkter, det vill säga att användandet styrdes av arbetsgivaren. Detta medförde, att det var arbetsgivaren som hade stort inflytande över informationsflödet till nämnden och ledamöternas möjlighet att föra informationen vidare. Dock kan man märka vissa skillnader mellan de båda avtalen. Först och främst är det den detaljerade utformningen av informationsreglerna och sekretessreglerna i 1966 års avtal i förhållande till 1946 års avtal, som skulle motverka godtycklig användning av sekretessreglerna. Vidare kunde parterna, då det rörde exempelvis tvister om informationsplikten, föra frågan inför Arbetsmarknadsnämnden och kräva skadestånd.²¹ Detta har skett två gånger. I bägge fallen är det arbetstagersidan som har hävdats, att arbetsgivar- sidan felaktigt använt den primära sekretessen enligt avtalet. Jag skall kortfattat redogöra för dessa två fall.

Fall 1. Företaget A bedrev tillverkning vid fyra olika enheter i landet och drabbades av en försäljningsminskning. Från företagsledningens sida stod det klart, att en tillverkningsenhet måste läggas ned. Företaget A informerade ej de anställda vid samtliga enheter om planerna att lägga ned en enhet, då detta skulle kunna innebära skada

20 Kommentaren till 1966 års avtal s. 17.

21 Företagsnämndsavtalet 38 §.

för företaget, dels genom att företagets kunder kunde ifrågasätta företagets produkt, dels genom att den uppkomna avsättningssituationen skulle kunna förvärras. Något samråd med de anställda vid enheterna enligt avtalets bestämmelser skedde ej innan det slutgiltiga beslutet fattades. Företaget ansåg detta ej meningsfullt, då man hade bestämt sig för vilken enhet som skulle läggas ned. Arbetstagsarsidan ansåg att företaget hade brustit i sin samrådsplikt vid den enheten som lades ned (enheten X) genom att tillämpa den direkt primära sekretessen.

Arbetsmarknadsnämnden förklarade att företaget hade haft fog för att använda den direkt primära sekretessen, så länge man ej hade någon uppfattning om vilken av enheterna som skulle läggas ned. I och med att företaget hade en klar bild om att enheten X borde läggas ned, borde företaget A ha informerat de anställda vid denna enhet.²²

Fall 2. Företaget B hade beslutat att lägga ned sin verksamhet i staden A. Något samråd ägde ej rum, innan beslutet fattades. Anledningen därtill var att företaget ansåg att samrådet skulle kunna innebära skada för företaget om sekretessbelagda förhandlingar rörande försäljning av fastigheten skulle komma till utomståendes kännedom. Den presumtiva köparen hade begärt sekretessbelagda förhandlingar.

Arbetsmarknadsnämnden förklarade att företaget ej hade haft fog att använda den direkt primära sekretessen, då information och samråd ej skulle ha behövt medföra sådan skada för företaget som avsågs i den direkt primära sekretessregeln i 6 § 2 stycket. Företaget hade kunnat underlåta att tala om vem den tilltänkta köparen var om fastighetsförsäljning hade tagits upp.²³

Avtalet om företagsnämnder upphörde att gälla från 1977-12-31. Sekretessbestämmelserna i de olika företagsnämndsavtalen var konstruerade enligt följande. Arbetsgivaren hade möjlighet att använda direkt primär sekretess beträffande information som kunde skada företaget. Arbetstagsarsidans inflytande över den sekundära sekretessen kan betecknas som ringa. Detta innebar att arbetsgivaren hade det avgörande inflytandet över användningen av sekretessreglerna och därmed också över informationsflödet till de anställda.

22 Arbetsmarknadsnämndens beslut av den 21.10.1971.

23 Arbetsmarknadsnämndens beslut av den 3.12.1974. Beträffande användningen av avtalets sekretessregler i ett fall, se Rapport om Surte

5.4 Lagen om styrelserepresentation för de anställda

Hösten 1969 tillsatte LO:s landssekreteriat LO-kommittén för ökad företagsdemokrati. Kommitténs förslag framlades i rapporten "Demokrati i företagen", som förelades LO-kongressen 1971. Kommittén krävde bland annat arbetstagarrepresentation i företagets styrelse som ett led i ett omfattande program för vidgad företagsdemokrati. Även TCO tillsatte 1969 en grupp med uppgift att utreda arbetsplatsens samarbetsfrågor. Kommittén lade fram delrapporten "Demokrativering av arbetslivet" för TCO-kongressen 1970. Ett av kraven i TCO:s rapport var bland annat försöksverksamhet med styrelserepresentation för de anställda. Båda kongresserna antog de handlingsprogram, som hade utarbetats på förslag av respektive kommittéer. De anställda skulle enligt kommittéernas förslag ha rätt att tillsätta en minoritet av styrelsens ledamöter. Denna rätt skulle utövas av de lokala fackliga organisationerna. Arbetstagarna skulle ha samma ställning som övriga styrelseledamöter. LO begärde förhandlingar med SAF i syfte att avtalsvägen tillförsäkra de anställda representation i aktiebolagens styrelser. SAF svarade, att man ej ansåg sig behörig att sluta avtal, som band bolagsstämmorna. Detta medförde, att LO och TCO tillskrev chefen för industridepartementet och begärde, att styrelserepresentation för de anställda skulle tryggas lagstiftningsvägen. En arbetsgrupp tillsattes med representanter från industridepartementet och justitiedepartementet. Gruppen utarbetade ett lagförslag, som sedermera kom att ligga till grund för regeringens proposition.²⁴ Lagen, LSA 72, trädde i kraft 1 januari 1972 och innebar att arbetstagarna fick rätt att utse två ledamöter i bolagsstyrelsen under en försöksperiod på 3 år. Denna lagstiftning medförde, att arbetstagarna blev medlemmar i ett av bolagets ledande organ. Lagen permanentades genom LSA 76 den 1 juli 1976.

Några bestämmelser beträffande den direkt primära och sekundära sekretessen fanns ej i LSA 72. Detsamma gäller även LSA 76. Vissa uttalanden beträffande den sekundära sekretessen gör dock departementschefen i förarbetena till LSA 72, och dessa har fortfarande relevans för LSA 76.²⁵ Avsaknaden av dylika bestämmelser i LSA 72 innebar att man får använda aktiebolagslagens regler om den direkt

²⁴ Ds I 1972:3, prop. 1972:116.

²⁵ Prop. 1975/76:166 s. 167.

primära och sekundära sekretessen på de anställdas representanter.²⁶ Beträffande företagsledningens direkt primära sekretess²⁷ i ABL 75 anförde departementschefen följande:²⁸

”I likhet med gällande lag innehåller departementsförslaget inte några bestämmelser om den enskilda styrelseledamotens rätt att av verkställande direktören inhämta upplysningar om bolagets angelägenheter. Det torde dock vara klart att en styrelseledamot har rätt att få sådana upplysningar med undantag för de förmodligen sällsynta fall då det måste anses vara påkallat i bolagets intresse att inte lämna en viss upplysning. Skulle verkställande direktören vägra att lämna en viss upplysning har styrelseledamot alltid möjlighet att begära styrelsens beslut i frågan. Styrelsens beslut blir då avgörande eftersom verkställande direktören är skyldig att lyda styrelsen. Självfallet får uppgifter som är nödvändiga för att en styrelseledamot skall kunna rätt utöva styrelseuppdrag inte undanhållas honom.”

Vad gäller då beträffande styrelseledamöternas vidareinformation? ABL 75 innehåller ej några uttryckliga föreskrifter om den sekundära sekretessen. Dock anser man att den vårdnadsplikt som åvilar styrelseledamot på grund av dennes sysslomannaställning i förhållande till bolaget innefattar bl.a. skyldighet att iaktta tystlåtenhet rörande sådant, vars yppande kan skada bolaget.²⁹ Stadgandet som närmast blir aktuellt återfinns i 15 kap. 1 § ABL och har följande lydelse:

”Stiftare, styrelseledamot och verkställande direktör, som vid fullgörande av sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget skall ersätta skadan. Det samma gäller när skadan vållas aktieägare eller annan genom överträdelse av denna lag eller bolagsordning.”

Då arbetstagarledamöter jämföras med övriga styrelseledamöter, gäller ABL:s sekundära sekretessregler även för dem. Från fackligt håll betonade man vikten av att arbetstagarledamöterna hade möjlighet att informera de anställda vid företaget om styrelsens beslut och företagets förhållanden. Man ansåg också, att arbetstagarledamöterna

26 Holmström s. 38, Nial s. 97.

27 Främst då verkställande direktörens direkt primära sekretess gentemot styrelsen och dess ledamöter.

28 Prop. 1975:103 s. 375 - 376.

29 Prop. 1975:103 s. 375. Utförligare behandlas den sekundära sekretessen för styrelseledamöterna i avsnittet 6.

ofta var i behov av att samråda med och informera de förtroendevalda inom resp. organisationer även i frågor som i princip borde vara sekretessbelagda.³⁰ Denna fråga aktualiserades också av departementschefen som anförde:³¹

”Enligt min mening är det av stor betydelse att företagsledningen eftersträvar största möjliga öppenhet gentemot de anställda rörande företags förhållanden. Att de anställda överlag får tillräcklig information om företagsledningens beslut är redan i och för sig av värde från företagsdemokratisk synpunkt. I detta speciella sammanhang finns det anledning att ta fasta på en sådan öppen attityd gentemot de anställda bör underlätta för arbetstagarledamöterna att fullgöra sitt uppdrag. Det är emellertid ofrånkomligt att även den interna informationen i viss utsträckning måste begränsas av hänsyn till företags intressen. Frågan blir då om och i vad mån arbetstagarledamöterna bör ha möjlighet att samråda med ledamöter i företagsnämnden och andra förtroendevalda även om sådant som i princip bör hållas hemligt. För egen del anser jag mig varken kunna eller böra ange några riktlinjer för arbetstagarledamöternas handlande i sådana fall. Den avvägning som här måste göras mellan olika intressen förutsätter enligt min mening att frågan i varje särskilt fall tas upp till diskussion i styrelsen. På den vägen bör det vara möjligt att efter hand utveckla en praxis som tillgodoser såväl företagens som de anställdas intressen.”

LSA 72 och 76 har bidragit till att förbättra de lokala fackliga organisationernas insyn i företagets verksamhet genom tillgång till den informationsmängd som passerar genom styrelsen. Sekretessbestämmelserna enligt ABL 75 är konstruerade så att arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen får anses som ringa. Den sekundära sekretessen avgörs av den enskilda styrelseledamoten.

5.5 Avtalet om ekonomikommitté/arbetstagarkonsult

Inom ramen för de allmänna strävandena mot en ökad demokratisering av arbetslivet förde de fackliga organisationerna i början av 1970-talet fram krav på en förbättring av de anställdas tillgång till information om det egna företags ekonomiska situation och utvecklingsmöjligheter.

Erfarenheterna ifrån företagsnämndernas arbete visade enligt LO:s egna undersökningar, att de anställda hade svårt att bilda sig en egen

30 Prop. 1972:116 s. 134.

31 Prop. 1972:116 s. 135.

riktig uppfattning om företagets ekonomiska ställning och framtidsutsikter. Det material, som presenterades i företagsnämnden, var ofta ofullständigt och svårtillgängligt. Kraven ifrån LO-sidan ledde till att en arbetsgrupp med medlemmar ur inrikesdepartementet och justitiedepartementet undersökte, vilka åtgärder som skulle kunna vidtagas för att förbättra informationen till de anställda, speciellt den ekonomiska informationen. Resultatet publicerades i en promemoria, Ds I 1973:6.

Promemorian innehöll ett förslag till lag om arbetstagarkonsult i vissa företag. Enligt promemorian skulle bristerna beträffande den ekonomiska informationen bestå i att de anställda var hänvisade till den information om företaget, som företagsledningen själv valde att lämna, samt att de anställda hade svårigheter att analysera det informationsmaterial, som företagsledningen tillhandahöll. För att förbättra de anställdas möjlighet att förstå och erhålla information borde de anställda ha rätt att utse en egen ekonomisk expert genom företagsnämndens försorg.

Den ekonomiska experten skulle enligt promemorian ha rätt att erhålla information genom att arbetsgivaren gav experten tillgång till företagets böcker, värdehandlingar och andra handlingar samt i övrigt lämnade honom de upplysningar och det biträde, som han begärde. Experten skulle således ha en obetingad rätt att ta del av ovan nämnda information. Detta medförde, att arbetsgivaren ej skulle ha någon möjlighet att förhindra utlämnandet av information till experten. Någon direkt primär sekretess skulle ej få förekomma inom den ekonomiska sektorn. Informationsplikten skulle således komma att förstärkas till de anställdas fördel. Naturligtvis fanns det i förslaget sekretessregler, som var kopplade till rätten att vidareinformera, det vill säga den sekundära sekretessen. Sekretessreglerna återfinns i förslagets 9 och 11 §§. 11 § har följande lydelse:

”Arbetstagarkonsult som utan det är nödvändigt för fullgörande av hans uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet yppar vad han på grund av uppdraget fått kännedom om så att skada kan följa därav dömes till böter . . .”.

9 § har följande lydelse:

”Vad arbetstagarkonsult erfarit för fullgörande av sitt uppdrag får han delge arbetstagarrepresentant.”

Enligt förslaget skulle med arbetstagarrepresentant förstås företagsnämndsledamot. Då nu konsulten hade oinskränkt rätt att kräva information av bolaget, borde kretsen av rapportberättigade begränsas. Kretsen borde bestå av de anställdas representanter i företagsnämnd och styrelse, som ju redan arbetade under sekretess. Men förslagets allmänna motivering innehöll också konstanterandet, att "oaktat konsulten bör ha rätt att utan inskränkningar informera sina huvudmän och arbetstagarledamöter i företagsstyrelsen bör han dock ålägga sig att iaktta försiktighet med sitt uppgiftsmaterial. Han bör således inte föra vidare något av vad som vid granskningen av företagets räkenskaper eller övriga handlingar kommer till hans kännedom om det inte erfordras för fullgörandet av hans uppdrag. Gentemot andra än dem som ingår i kretsen av rapporteringsberättigade bör konsultens skyldighet att iaktta tystlåtenhet vara total. Han får således till dem inte lämna uppgift om något som han i sitt uppdrag erhållit kännedom om och som rör företaget och dess angelägenheter".³²

Förslaget är intressant ur flera synpunkter, då det gäller reglerna om information och sekretess. Enligt förslaget fick konsulten oinskränkt rätt att kräva information rörande ekonomiska frågor från företagsledningen. Detta medförde, att reglerna om vidareinformation måste ha en annan lydelse än vad som var fallet i företagsnämndsavtalet. Detta beaktades också i förslaget, som gav konsulten oinskränkt rätt att informera en på förhand bestämd krets. I stället för att acceptera lagförslaget gav sig SAF in på avtalsförhandlingar med arbetstagarernas förhandlingsorganisationer, som i februari 1975 ledde till en överenskommelse, avtalet om ekonomikommitté och arbetstagar-konsult. Avtalet skulle tillförsäkra arbetstagarna fullgod insyn i företagets ekonomiska förhållanden.³³

Överenskommelsen innebar, att man i första hand skulle försöka lösa informationsfrågan internt genom en ekonomikommitté. Först om interna lösningar enligt arbetstagarernas synpunkter ej fungerade tillfredsställande, skulle en extern konsult tillkallas. Enligt avtalet skulle de anställda erhålla utökad information genom tre alternativ, som företagsnämnden hade att välja mellan. Dessa alternativ var eko-

32 Ds 1 1973:6 s. 52.

33 Avtalets 1 §.

nomikommitté, intern arbetstagarkonsult³⁴ och extern arbetstagarkonsult.³⁵ Avtalet skulle börja tillämpas, så snart arbetstagarledamöterna i företagsnämnd begärt, att något av de tre alternativen av informationsmodellerna skulle försökas. Dock måste man ha prövat på de två första alternativen innan extern konsult kunde komma i fråga. Då det gällde rätten till information, föreskrev avtalet i överensstämmelse med förslaget till lag om arbetstagarkonsult, att ekonomikommittén och arbetstagarkonsulten hade rätt till skriftlig och muntlig information som rörde företagets ekonomiska förhållanden. Denna rätt gällde utan inskränkningar.

Reglerna beträffande sekretessen återfinns i §§ 2 H) - I), 3 C) - D) och 4 C). Dessa regler berörde ej den direkt primära sekretessen, d.v.s. rätten att undanhålla information. Reglerna tog i stället sikte på rätten till vidareinformation till gruppen av rapportberättigade, som bestod av företagsnämndens ledamöter och styrelserepresentanter för de anställda. De rapportberättigades rätt till information var nästan oinskränkt. Om företagsnämnden hade utsett en ekonomikommitté och företagsledningen gav information till denna, skulle följande gälla enligt 2 § I):

”Om informationen eller handlingarna enligt företagsledningens bedömande rör yrkes- eller affärshemlighet, vars uppenbarande i en större krets skulle kunna medföra skada för företaget skall företagsledningen ange den sekretess som företagsledningen anser bör iaktas beträffande de erhållna upplysningarna. Företagsledningen äger i sådant fall påfordra att ekonomikommitténs arbetstagarledamöter gör en särskild bedömning av huruvida informationen bör vidarebefordras till arbetsledamöter i företagsnämnden och styrelserepresentanten för de anställda.”

Om företagsnämnden hade utsett en intern arbetstagarkonsult, skulle följande gälla i sekretessfrågan enligt 3 § D):

”Om informationen eller handlingarna enligt företagsledningens bedömande rör yrkes- eller affärshemlighet, vars uppenbarande i en större krets skulle kunna medföra skada för företaget skall företagsledningen ange den sekretess som företagsledningen anser böra iaktas beträffande de erhållna upplysningarna. Företagsledningen äger i sådant fall påfordra, att arbetstagarkonsulten överlämnar bedömningen av huruvida information bör vidarebefordras till arbetstagarledamöter i

34 Utsedd bland de anställda.

35 Utsedd bland personer utanför företaget.

företagsnämnden och styrelserepresentanten för de anställda till en särskild av arbetstagarledamöterna i företagsnämnden utsedd delegation för sekretessfrågor. Delegationen skall bestå av tre ledamöter, som tillika är företagsnämndsledamöter, varvid den organisationen som företräder det störst antalet arbetstagare utser två representanter.”

För extern arbetstagarconsult gällde samma sekretessregler som för den interna.

Kommentartexten till 3 § C) - E) angav, att dessa sekretessstadganden skulle tillämpas i ”vissa skeden av känsliga affärsförhandlingar av det ena eller det andra slaget” och att det var ”SAF:s, LO:s och PTK:s utgångspunkt, att vare sig denna procedur tillgrips eller ej, sekretessfrågorna i regel finner sin lösning i företagen genom att parterna ömsesidigt söker ta hänsyn till varandras intressen: de anställdas intresse av största möjliga öppenhet och arbetsgivarens intresse av att känslig information behandlas, så att företaget ej riskerar att skadas”.

Då det gällde information från de rapportberättigades krets till personer utanför föreskrevs — i kommentartexten till 3 C) - E) — att företagsnämndsledamöter och de anställdas styrelseledamöter vid eventuell vidareinformation fick rätta sig efter de sekundära sekretessregler som finns i företagsnämndsavtalet och ABL 75. I avtalet 2 § C) sades dock att ekonomikommittén skulle ägna särskild uppmärksamhet åt informationen från företagsnämnd till arbetstagarerna. Avtalet satte inget hinder för en vidareinformation av detta slag om ekonomikommittén var enig om att en sådan skulle ske.

En jämförelse mellan sekretessreglerna för arbetstagarconsulter i förslaget till lag om arbetstagarconsult och ovan nämnda överenskommelse visar att det finns en skillnad. Det gäller möjligheten för arbetsgivaren att begära prövning av frågan om viss information skall vidarebefordras till de rapportberättigade. Förmodligen kom förändringen ej att ha så stor betydelse, då det blev arbetstagarernas egna representanter, som avgjorde eventuella inskränkningar i de rapportberättigades antal.

Avtalet upphörde att gälla 1977-12-31. Sekretessbestämmelserna i avtalet om ekonomikommittéer var konstruerade enligt följande. I avtalet fanns det ej någon möjlighet till direkt primär sekretess för arbetsgivaren. Den sekundära sekretessbestämmelsen reglerades helt och hållet av arbetstagar sidan då det gällde vidareinformation till de

rapportberättigades krets. Avtalet rörde ekonomisk information och får anses vara en klar utvidgning på detta område i förhållande till företagsnämndsavtalet. De anställda hade fortfarande möjlighet att erhålla information beträffande personalpolitik och produktionsfrågor enligt företagsnämndsavtalet.

Genom konstruktionen av sekretessreglerna fick de anställda större insyn.

5.6 Medbestämmandelagen (MBL)

Mot slutet av sextioalet intensifierades debatten om företagsdemokrati i Sverige. Med uttrycket "företagsdemokrati" menas i framställningen en process som har till uppgift att öka de anställdas medinflytande respektive medbestämmande över beslutsprocessen i företagen. Denna tolkning av uttrycket överensstämmer till stor del med det dagliga språkbruket. Dock har denna definition av flera ansetts för snäv. Kritikerna har påpekat att intresset härigenom ensidigt kommit att riktas mot en medinflytande/medbestämmandeprocess. Andra områden för fackligt inflytande har kommit i skymundan.³⁶ Som exempel på sådana områden kan nämnas miljövard och företagshälsovård. Bland de faktorer, som medverkat till att företagsdemokratin kommit i blickpunkten kan nämnas den allmänna demokratiseringsprocessen i samhället, de anställdas förbättrade levnadsvillkor och deras krav på ökat medinflytande i företagen.

Studerar man närmare den allmänna demokratiseringsprocessen, ser man att de tidigare skarpa skillnaderna mellan olika samhällsklasser har minskat under de senaste årtiondena. Det är främst utbyggnaden av det medborgarliga inflytandet och den sociala omdaning som har ökat medborgarnas möjlighet att påverka samhället och minskat skillnaden mellan olika samhällsklasser. Som exempel på de anställdas förbättrade ställning kan nämnas ökad anställningstrygghet och bättre arbetsmiljö.

Den utveckling som ägt rum inom dessa områden medförde, att de anställdas krav på arbetsgivaren kom att koncentreras till frågor inom

företagsdemokratiområdet. Medan de anställdas situation i samhället och i förhållande till arbetsgivarna gradvis förbättrats stod utvecklingen still såvitt företagsdemokratin beträffar. Detta medförde att LO:s landssekreteriat tillsatte en kommitté med uppgift att utarbeta ett program för en fördjupad företagsdemokrati för de anställda. Kommitténs rapport framlades till 1971 års LO-kongress och publicerades under rubriken "Demokrati i företagen, Rapport till LO-kongressen 1971". I rapporten framkom det bl.a. att paragraf 32 i SAF:s stadgar måste avlägsnas, samtidigt som de anställda borde få en lagstiftad rätt att förhandla på områden som traditionellt legat inom arbetsgivarens beslutsfär.³⁷ TCO behandlade frågor beträffande fördjupad företagsdemokrati vid sin kongress 1970. I en skrivelse till chefen för inrikesdepartementet begärde TCO en översyn av arbetsfredslagstiftningen.³⁸ Även LO begärde indirekt en översyn av arbetsfredslagstiftningen genom en motion av dåvarande LO-ordföranden Arne Geijer m.fl.³⁹ Det man eftersträfvade var att genom lagstiftning åstadkomma en demokratisering av arbetslivet.⁴⁰ Dessa krav medförde en brytning med den samarbetsanda, som under flera årtionden kommit till uttryck i de samarbetsavtal, som hade träffats mellan LO och SAF och mellan TCO och SAF. Aktionen får ses mot bakgrund av en ideologisk motsättning mellan SAF å ena sidan och LO och TCO å den andra i fråga om synen på företagsdemokrati. LO ansåg att arbetsgivarsidan hade visat föga intresse för mera djupgående förändringar beträffande de anställdas möjligheter till fördjupad företagsdemokrati.⁴¹

Den 28 december 1970 tillsattes arbetsrättskommittén⁴² av regeringen. I utredningens direktiv framhölls:⁴³

"Arbetet på en översyn av lagstiftningen om förhandlingar och avtal på arbetsmarknaden bör naturligen i första hand inriktas på att skapa förutsättningar för ett verkligt arbetstagarinflytande på områden, som berör den enskilde arbetstagar-
ren nära och dagligen. Men ramen för utredningsarbetet bör vara vidare än så.

37 Demokrati i företagen s. 12.

38 In 1971:03 s. 432.

39 Motion 155 till 1971 års riksdag.

40 Demokrati i företagen s. 10 - 11.

41 Demokrati i företagen s. 12.

42 In 1971:03.

43 In 1971:03 s. 433.

Den förhandlingsrätt som kommer att knäslättas genom ny lagstiftning bör i princip vara så vidsträckt att förhandlingar kan inledas i alla frågor på olika beslutsnivåer som det är angeläget för de anställda att få inflytande på.”

Arbetsrättskommittén avlämnade i december 1974 sitt betänkande ”Demokrati på arbetsplatsen”.⁴⁴ Efter remissförfarande överlämnade regeringen proposition i frågan våren 1976.⁴⁵ Riksdagen antog den 15 juni 1976 det sålunda utarbetade förslaget till lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL. Lagen kan karakteriseras som en ramlagstiftning, som förutsätter att arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal om arbetstagarnas medbestämmande. Arbetstagsarsidans strävanden att uppnå ett reellt medinflytande understöds i MBL genom en förstärkt förhandlingsrätt för de anställda. Arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ förhandla, innan han beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet. Dessutom erhåller de anställda tolkningsföreträdare i vissa situationer. De anställdas ställning har dessutom förstärkts genom regler om information från arbetsgivaren.

För att de anställda skall ha någon möjlighet att utöva ett reellt medbestämmande i företagen måste de ha tillgång till information. Kommittén framhåller också att det är en förutsättning för ett effektivt inflytande för arbetstagarna ”att de tillförsäkras information i de berörda frågorna, att denna information är tillräcklig till sitt innehåll och utformad så att den ägnar sig som underlag för arbetstagarnas ställningstagande och att den lämnas i sådan tid att den kan på ett effektivt sätt användas såsom ett underlag.”⁴⁶ På grundval av detta innehåller också lagen utförliga regler om information och därmed också regler om sekretessen. Informationsreglerna behandlas i 18 - 20 §§ MBL och reglerna om sekretess återfinns i 21 och 22 §§ MBL.⁴⁷

Under 18 § MBL faller en särskild informationsplikt, nämligen skyldigheten att, om motparten så begär, uppvisa dokument och andra handlingar som parten innehar och som denne har åberopat i en förhandling. Detta kallas för parts editionsplikt.

Arbetsgivarens primära informationsplikt är reglerad i 19 §. Enligt detta stadgande skall arbetsgivaren hålla arbetstagsarsidan fortlöpande

44 SOU 1975:1.

45 Prop. 1975/76:105.

46 SOU 1975:1 s. 298.

47 Utförlig redogörelse för nämnda regler lämnas i avsnitt 7.

informerad om den produktionsmässiga utvecklingen vid företaget samt om företagets ekonomiska utveckling och riktlinjerna för personalpolitiken. Dessutom har arbetstagsarsidan rätt att granska företagets böcker, räkenskaper och andra handlingar i den omfattning som behövs för att tillvarata de anställdas intressen.

Någon bestämmelse beträffande den direkt primära sekretessen finns ej i MBL. Företagsledningens möjlighet till direkt primär sekretess framkommer dock i förarbetena till MBL. Företagsledningen har rätt att använda direkt primär sekretess beträffande information som bl.a. kan skada företaget och rör förhållanden på det stadiet att de ännu inte kan läggas till grund för beslut eller åtgärd som berör verksamheten.

Den sekundära sekretessen regleras i 21 § MBL. Enligt detta stadgande skall arbetsgivaren och arbetstagsarsidan förhandla om den sekundära sekretessen, både lokalt och centralt om man ej kan enas på det lokala planet. Kommer man ej överens på det centrala planet, får domstol avgöra graden av sekundär sekretess. Utformningen av sekretessreglerna i MBL innebär, att arbetsgivaren har möjlighet att använda den direkt primära sekretessen som dock är begränsad. Beträffande den sekundära sekretessen har arbetstagsarsidan ett inflytande genom att parterna förhandlar om dess nivå.

5.7 Sammanfattande synpunkter

Arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen har minskat under årens lopp om man utgår från avtalet om företagsnämnder. Arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen får dock anses ha ökat i MBL i förhållande till LSA 72 och avtalet om ekonomikommitté och arbetstagarkonsult. Skillnaden mellan MBL och LSA 72 kan förklaras med att arbetstagsarsidan kom enligt LSA 72 att omfattas av en lagstiftning, ABL, som ej var utformad att reglera förhållandet mellan arbetsgivaren och de anställda. Annorlunda förhåller det sig med MBL, som kom till för att reglera förhållandet mellan arbetsgivaren och de anställda. Av större intresse är skillnaden mellan MBL och avtalet om ekonomikommitté och arbetstagarkonsult. Båda regelkomplexen är utformade att reglera förhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden. En för-

klaring kan vara den parlamentariska situationen i riksdagen då MBL antogs, som medförde att det borgliga blocket kom att påverka MBL:s utformning. Annorlunda förhöll det sig då SAF och LO förhandlade om avtalet om ekonomikommitté och arbetstagarkonsult mot bakgrund av utredningsförslaget, arbetstagarkonsult, Ds I 1973:6. Det socialistiska blocket hade då majoritet i riksdagen.

Utvecklingen av de anställdas inflytande över den sekundära sekretessen visar att den har ökat fram till MBL, om man utgår från avtalet om företagsnämnder. De skillnader, som redovisats ovan beträffande MBL och LSA 72 och MBL och avtalet om ekonomikommitté och arbetstagarkonsult, gäller även den sekundära sekretessens utveckling.

Avsnittet visar att arbetstagarsidans ökade insyn och större möjligheter till medinflytande har medfört att utformningen av den direkt primära och sekundära sekretessen har skett till de anställdas fördel. Detta får anses vara en förutsättning för att höja insynen i samtliga företagsledningsfrågor.

6 ANALYS AV DEN PRIMÄRA OCH SEKUNDÄRA SEKRETESSEN I ARBETSTAGARINFORMATIONSONMRÅDE A

6.1 Inledning

Enligt analysmodellen ovan i avsnitt 4.5.1 erhåller de anställda information i arbetstagarinformationsområde A genom associationsrättslig lagstiftning. Genom LSA 76 har de anställda rätt att utse två ordinarie ledamöter i företagets styrelser jämte två suppleanter. Styrelsen är ett av de fyra bolagsorgan som omnämnes i lagen (1975:1385) om aktiebolag (ABL 75).¹ De övriga är bolagsstämma, verkställande direktör och revisorer.² De anställda är således representerade i ett av dessa organ, nämligen styrelsen.³

Syftet med avsnittet är att undersöka hur den primära sekretessen påverkar informationen till de av arbetstagersidan utsedda styrelseledamöterna och dessas möjlighet att föra informationen vidare.

Kommunikationsramen i detta avsnitt kommer att bestå av följande komponenter. Företagets verkställande direktör kommer att behandlas som ramens sändare. Detta följer av den dominerande ställning som företagets verkställande direktör har bland övriga bolagsorgan, något som medför att han har tillgång till så gott som all företagsrelaterad information.⁴ Styrelsen och de enskilda styrelseledamöterna kommer att betecknas som ramens mottagare av information.

Avsnittet kommer således att innehålla en genomgång av verkställande direktörens informationsplikt gentemot styrelsen och de enskilda styrelseledamöterna. Denna del av avsnittet kommer främst att behandla den primära sekretess, som är angiven indirekt. Hans möjlighet att undanhålla information på grund av den direkt primära sekretessen gentemot styrelsen och de enskilda styrelseledamöterna kommer därefter att genomgås. Slutligen kommer jag att behandla den sekundära sekretessen. Allra först krävs dock som en bak-

1 De äldre aktiebolagslagarna citeras på följande sätt: 1895 års aktiebolag ABL 95, 1910 års aktiebolag ABL 10 och 1944 års aktiebolag ABL 44.

2 SOU 1941:9 s. 304 f., prop. 1975:103 s. 234 f.

3 Jag bortser från möjligheten att de anställda kan vara aktieägare.

4 Se avsnittet 6.3.6.

grund en behandling av styrelseledamöternas rättsliga ställning och funktion i aktiebolagsorganisationen.

6.2 Sammankopplingen mellan ABL 75 och LSA 76

LSA 76 reglerar främst under vilka förutsättningar de anställda har rätt att påkalla lagens tillämpning.⁵ Dessa förutsättningar anges främst i 2 - 7 §§. Dessutom behandlas i 11 - 13 §§ hur de fackliga organisationerna skall utse sina ledamöter. Arbetstagarledamöternas ställning och ansvar skall enligt 8 § LSA 76 i princip överensstämma med de bolagsstämmovaldas. En förutsättning är dock att annat ej följer av LSA 76. Det undantag från ABL 75:s giltighet som föreskrivs av LSA 76 och som främst är av intresse är det som framkommer i 17 § LSA 76. Enligt denna bestämmelse har arbetstagarlidans styrelseledamöter ej rätt att delta i behandling av frågor som rör förhandling med arbetstagarorganisation, uppsägning av kollektivavtal eller stridsåtgärd. Bestämmelsen innehåller således en särskild jävsregel för arbetstagarledamöterna och dessas suppleanter vid sidan om den i 8 kap. 10 § ABL 75 intagna.⁶

6.3 Bolagsorganens funktion i aktiebolagsorganisationen

Vill man få grepp om arbetstagarlidans möjlighet att genom sina styrelseledamöter erhålla information måste man känna till funktionsfördelningen mellan bolagsorganen enligt ABL 75.⁷ Även den verkliga uppdelningen av arbetsuppgifter inom aktiebolagsorganisationen är värd att känna till, då den ofta avviker från vad lagstiftaren föreställt sig. Sådana avvikelser påverkar naturligtvis inte styrelseledamöternas möjlighet att använda de instrument som lagen anvisar för att skaffa fram information. I praktiken kan avvikelserna dock ibland få negativa konsekvenser för styrelsens möjlighet att erhålla adekvat information vid rätt tidpunkt. Sådana förhållanden kan även

5 Beträffande de historiska aspekterna på lagens tillkomst, se avsnittet 5.4.

6 Beträffande jävsregeln i LSA 76, se prop 1975/76:166 s. 169 och prop 1972:116 s. 135 och 154.

7 Jag kommer på grund av framställningens inriktning ej närmare behandla revisorenas funktion.

påverka användningen av den primära och sekundära sekretessen i styrelsearbetet.

6.3.1 Stämmans funktion i aktiebolagsorganisationen enligt ABL 75

Den grundläggande principen att bolagsstämman skall ha det avgörande ordet i bolagets angelägenheter har ABL 75 övertagit från de tidigare aktiebolagslagarna.⁸ Bolagsstämman är således bolagets högsta beslutande organ.⁹ Aktieägarnas rätt att besluta i bolagets angelägenheter skall utövas på bolagsstämman.¹⁰ På grund av funktionsfördelningen mellan bolagsorganen är styrelsen och bolagets verkställande direktör skyldiga att rätta sig efter bolagsstämmans direktiv och föreskrifter.¹¹ Bolagsstämman skall dessutom besluta i frågor som rör bolagets organisation och sålunda bl.a. tillsätta och avsätta styrelsens medlemmar och bolagets revisorer.¹² Bolagsordningen kan dock föreskriva att styrelseledamot skall utses på annat vis.¹³ Bolagsstämman är vidare skyldig att fatta beslut rörande de s.k. obligatoriska ärendena.¹⁴ Dessa är dispositioner beträffande företagets vinst och förlust, ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören samt fastställande av årsredovisningen. Aktieägarna har möjlighet att ändra bolagsordningen på bolagsstämman enligt 9 kap. 14 - 15 §§ ABL 75.

Förvaltningen av bolagets verksamhet handhas av bolagets styrelse eller dess verkställande direktör. Dock kan bolagsstämman som ovan antytts ge styrelsen och verkställande direktören direktiv i förvaltningsfrågor. Styrelsen och verkställande direktören är tvungna att

8 Beträffande ABL 44, se SOU 1941:9 s. 304 f.

9 Prop. 1975:103 s. 236.

10 9 kap. 1 § ABL 75. Beträffande aktieägares möjlighet att genom avtal reglera rösträkningen på bolagsstämma, se Roos, Avtal och rösträtt.

11 Prop. 1975:103 s. 383.

12 Se 8 kap. 1 § ABL 75 och 10 kap. 1 § ABL 75.

13 Beträffande de anställdas möjlighet att utse ledamöter i styrelsen, se LSA 76. Angående samhällets möjlighet att utse ledamöter i styrelsen, se lag (1979:520) om styrelserepresentation för samhället i vissa aktiebolag och stiftelser.

14 9 kap. 5 § ABL 75.

rätta sig efter dessa direktiv, såvida de ej strider mot ABL 75 eller bolagsordningen.¹⁵ Det skulle dock strida mot lagens anda att bolagsstämman gav direktiv i en sådan omfattning, att styrelsen förlorade sin ställning som det ledande förvaltningsorganet.¹⁶

6.3.2 Stämmans funktion enligt praxis

Bolagsstämman är i dagens svenska aktiebolag vanligen en starkt formaliserad procedur. Det som främst brukar behandlas är de obligatoriska ärendena.¹⁷ Dessutom brukar bolagets verkställande direktör ge en analys av bolagets ställning och framtidsutsikter.¹⁸ I de obligatoriska ärendena är det sällsynt, att det blir någon debatt om styrelsens förslag.¹⁹ Stämmans funktion beträffande de obligatoriska ärendena kommer således att utövas av styrelsen i praktiken. Vidare tycks det vara mycket sällan som stämman aktivt engagerar sig i företagets verksamhet.²⁰ Det händer således nästan aldrig att stämman ger direktiv till styrelsen i en förvaltningsfråga.

Jag skall här försöka ange skälen till stämmans passivitet. Ett skäl angavs redan av lagberedningen i förslaget till ABL 44.²¹ Enligt lagberedningen skulle en maktförskjutning ha inträtt till förmån för styrelsen. Detta skulle bero på den tekniska och ekonomiska utvecklingen, som har fört med sig att det krävs sakkunskap inom dessa områden för en ändamålsenlig ledning av företaget.²² Då denna sakkunskap saknas hos de flesta av aktieägarna mister dessa sitt avgörande inflytande i företagen. Den ekonomiska och tekniska utvecklingen från början av 40-talet fram till våra dagar stärker naturligtvis ytterligare lagberedningens argumentation.

15 Prop. 1975:103 s. 386.

16 SOU 1971:15 s. 220. Beträffande styrelsens skyldighet att inhämta bolagsstämmans samtycke till extraordinära åtgärder, se Nial i Festskrift till Rodhe s. 338 f.

17 Rörande stämmans funktion i praxis, se även Nial i Festskrift till Rodhe s. 331 och Lidén s. 73 f.

18 Lidén s. 75.

19 Nial i Festskrift till Rodhe s. 331.

20 Lidén s. 74.

21 SOU 1941:9 s. 305.

22 SOU 1941:9 s. 304.

En annan faktor som kan ha betydelse för bolagsstämman karaktär är att ägandet är starkt koncentrerat och olika ägarintressen är representerade i styrelsen och kan agera där direkt.²³ Som exempel på dylika bolag med stark ägarkoncentration kan nämnas fåmansbolag. Motsvarande gäller också om ägarintresset är mycket spritt och en eller flera s.k. kontrollaktieägare med ca 10 % av aktiekapitalet kontrollerar företaget. Merparten av aktieägarna har i detta fall främst köpt aktier i bolaget för att förränta sitt kapital, ej för att agera på bolagsstämman.²⁴ De ovan nämnda faktorerna har medfört, att bolagsstämman tömts på verkligt innehåll. Detta gäller även de obligatoriska ärendena, där det formella beslutet *måste* fattas på bolagsstämman. Bolagsstämman spelar således ej den roll, som lagstiftaren hade tänkt sig. Dock har stämman fortfarande formellt möjligheten att spela en aktiv roll. Lidén beskriver saken på följande sätt: Stämman kan karaktäriseras som en potentiell maktfaktor, som företagsledningen kan behandla styvmoderligt men aldrig helt negligera.²⁵

Under de senaste åren har flera olika institutioner och organisationer börjat att agera på de större bolagens stämmor. Som exempel kan nämnas Svenska kyrkan.²⁶ Dessutom har SSU med stöd av sitt innehav av enstaka aktier i börsbolag utnyttjat aktieägars frågerätt enligt 9 kap. 12 § ABL 75. Den organisation som fått den största uppmärksamheten i sammanhanget är Sveriges Aktiesparares Riksförbund, som företräder ca 28 000 aktieägare.

Dessa olika institutioners och organisationers agerande kan ha en positiv inverkan på stämmornas aktivitet. På sikt kan detta medföra att stämman blir ett forum för aktieägarna och att stämman kan använda sig av de möjligheter lagen ger. Detta får i så fall betydelse för hela beslutsprocessen i företaget.²⁷

23 Lidén s. 75.

24 Lidén s. 75.

25 Lidén s. 83.

26 Främst dess agerande på ASEAs bolagsstämma beträffande investeringar i Sydafrika.

27 Lidén s. 90-91.

6.3.3 Styrelsens funktion i aktiebolagsorganisationen enligt ABL 75

Styrelsen skall handha bolagets förvaltning. Finns det en verkställande direktör handhar han den löpande förvaltningen²⁸ under styrelsens kontroll. Det är förenat med stora svårigheter att generellt avgöra vad som hör till den del av förvaltningen som styrelsens handhar och den del som ingår i den löpande förvaltningen. Av betydelse här är bl.a. företagets storlek.²⁹ Avsnittet kommer främst att behandla styrelsens arbetsuppgifter då bolaget har en verkställande direktör.

Styrelsen skall — då företaget har en verkställande direktör — besluta i ärenden som ingår i den del av förvaltningen som ej kan räknas till den löpande. Verkställande direktören är dock skyldig att bereda och inför styrelsen föredra frågor om sådana åtgärder.³⁰ Det rör sig främst om ärenden som är av osedvanlig beskaffenhet eller av stor betydelse för bolagets verksamhet.³¹ Dessutom kan styrelsen ge verkställande direktören direktiv beträffande den löpande förvaltningen. Det skulle dock strida mot grunderna för ABL, om styrelsen gjorde sådana väsentliga ingrepp i verkställande direktörens sätt att sköta den löpande förvaltningen att han ej längre kan betraktas som bolagets verkställande direktör.³² De för driften erforderliga åtgärderna faller i allmänhet inom den löpande förvaltningen.³³ Styrelsens uppgift beträffande den löpande förvaltningen är främst att kontrollera verksamheten och att verkställande direktören fullgör sina åligganden samt att bolagets verksamhet är tillfredsställande organiserad.³⁴

Styrelsen har i själva verket ett kontrollansvar som omfattar varje fas av bolagets verksamhetsområde. Detta följer på grund av det ansvar som styrelseledamöterna har för bolagets verksamhet. Har styrelsen organiserat bolagets verksamhet på ett ändamålsenligt sätt och tillsett att medlemmarna i styrelsen genom verkställande direk-

28 8 kap. 6 § ABL 75.

29 Prop. 1975:103 s. 375 och där anförda rättsfall.

30 Prop. 1975:103 s. 374.

31 Prop. 1975:103 s. 374 - 375.

32 Prop. 1975:103 s. 374.

33 Prop. 1975:103 s. 375.

34 Prop. 1975:103 s. 375.

tören erhåller regelbunden information om bolagets verksamhet, är styrelseledamöterna bara skyldiga att utöva personlig tillsyn över verksamheten om särskilda skäl föreligger.³⁵

Vissa åtgärder beträffande bolagsorganen tillkommer styrelsen, nämligen anställning av verkställande direktör och utseende av firmatecknare. Styrelsen har dessutom möjlighet att inlägga veto i samband med vinstutdelning och nedsättning av aktiekapitalet.³⁶ Regler om veto vid vinstutdelningen är utformad efter norsk och västtysk modell och vilar på uppfattningen att styrelsen har de bästa möjligheterna att bedöma företagets ekonomiska situation och därmed också vilken utdelning som bör komma ifråga.³⁷

Sammanfattningsvis kan sägas, att som lagen är utformad framträder styrelsens förvaltnings- och kontrollfunktioner som det centrala.

6.3.4 Styrelsens funktion enligt praxis

Styrelsens funktion i dagens svenska företag avviker markant från den bild som lagen ger. Redan i samband med arbetet på ABL 44 konstaterades att en viss maktförskjutning från stämma till styrelse hade ägt rum.³⁸ Dessutom, fortsatte lagberedningen, hade styrelsearbetet kommit att fördelas så att den dagliga ledningen av bolaget kom att utövas av den anställda affärsledaren, vanligtvis kallad bolagets verkställande direktör.³⁹ Inrättandet av organet verkställande direktör i och med ABL 44 har medfört att styrelsens ställning som det ledande förvaltande organet försvagats och detta även på det område som ligger utanför den löpande förvaltningen. Då styrelsen ej dagligen kan hålla sig à jour med vad som händer i bolaget, har initiativet beträffande bolagets ledning övergått till dess verkställande direktör. Generellt sett kan man i dag karaktärisera styrelsen som ett

35 Prop. 1975:103 s. 375.

36 Se 12 kap. 3 § ABL 75 och 6 kap. 2 § ABL 75, prop 1975:103 s. 236.

37 SOU 1971:15 s. 315. Liknande resonemang fördes beträffande återbäring i samband med nedsättning av aktiekapitalet, SOU 1971:15 s. 198.

38 SOU 1941:9 s. 304.

39 SOU 1941:9 s. 305.

organ vars främsta uppgift är att stötta verkställande direktören med goda råd och i viss utsträckning kontrollera honom.⁴⁰ Beskrivningen passar naturligtvis inte för alla företag. Styrelser i dotterbolag anses ofta fungera som reella beslutsinstanser.⁴¹ Styrelsen kan vid vissa tillfällen komma att spela en mera aktiv roll än vad som är normalt. Försämrats bolagets ekonomiska ställning, kan styrelsen exempelvis komma att mera aktivt utöva sina funktioner för att försöka rätta till problemen.⁴² Detta innebär att verkställande direktörens handlingsmarginaler minskas.

6.3.5 Verkställande direktörens funktion i aktiebolagsorganisationen enligt ABL 75

Enligt ABL 75 skall bolagets verkställande direktör handha den löpande förvaltningen. Inom den löpande förvaltningen faller normalt driften av bolagets verksamhet. Till driften av bolagets verksamhet hör vanligtvis ingående av avtal med kunder och leverantörer och anställningsavtal, såvida de ej får anses som osedvanliga eller av stor betydelse för bolaget.⁴³ Verkställande direktören skall vidare under styrelsens överinseende tillse att bolaget har en tillfredsställande organisation av verksamheten.⁴⁴ Dessutom skall han verkställa styrelsens beslut.

6.3.6 Verkställande direktörens funktion enligt praxis

Dagens verkställande direktörer har kommit att spela en större roll bland bolagsorganen än vad lagstiftaren hade tänkt sig.⁴⁵ Flera av de faktorer som har medfört denna förändring, har jag nämnt ovan, exempelvis den ekonomiska och tekniska utvecklingen. Verkställande direktörens position i bolaget har medfört, att han kan karaktäriseras som bolagets verkliga "insider". Han har t.ex. en fullständig kontroll

40 Lidén s. 126 f. Beträffande en typologisering av styrelser, se Gustavsen s. 60 - 61.

41 Lidén s. 117-118.

42 Lidén s. 138 f.

43 Prop 1975:103 s. 375.

44 Prop. 1975:103 s. 374:375.

45 Lidén s. 121.

över bolagets informationsmängd. Detta medför att verkställande direktören på ett avgörande sätt kan påverka styrelsen och stämman beträffande bolagets skötsel. Något som förstärker hans position är att han vanligtvis har gjort karriär inom företaget, innan han har utsetts till bolagets verkställande direktör. Enligt koncentrationsutredningen skulle omkring 60 % av de verkställande direktörerna komma ifrån den egna koncernen.⁴⁶ Detta förhållande kan ju medföra, att bolagets verkställande direktör identifierar sig med bolaget, vilket får till följd att hans position stärks i förhållande till de andra bolagsorganen och att därigenom hans makt inom företaget ökar. Aktieägarna och styrelseledamöterna har ju ej denna dagliga kontakt med bolaget, och detta kan medföra, att deras engagemang i bolaget ej kommer på samma nivå som verkställande direktörens. Eric Rhenman uttrycker detta förhållande på följande sätt:⁴⁷

”De anställda, ägarna, kunderna, leverantörerna och långivarna är alla i denna bemärkelse intressenter i företaget. Företagsledningen kan också räknas som en intressent Vi konstaterade nyss, att företagsledningen själv kan betraktas som en intressent i organisationen. Det är emellertid av flera skäl en intressent med en särställning. Den viktigaste orsaken är att företagsledningen inte bara är en intressent utan även fungerar som mäklare mellan övriga intressenter Ett annat skäl är att företagsledningen i de flesta situationer är den grupp som mer än någon annan identifierar sig med organisationen som sådan och som är beredd att kämpa för organisationens överlevande och för att möjliggöra att sådana mål tillgodoses som t.ex. företagets expansion, reinvestering för trygande av företagets framtid etc.”

Dessa olika faktorer har medfört att bolagets verkställande direktör vanligtvis har ett stort inflytande över bolagets verksamhet. Verkställande direktören utövar i realiteten således många av de funktioner som enligt ABL 75 tillkommer de andra bolagsorganen.

6.3.7 Sammanfattning av funktionsfördelningen mellan bolagsorganen

Stämman har efter hand kommit att spela en allt mer underordnad

46 SOU 1968:7 s. 25

47 Rhenman s. 36-37.

roll som bolagsorgan i dagens aktiebolag. Det kan dock inträffa händelser, som medför att stämman börjar agera. En motsvarande utveckling har skett beträffande styrelsen. Styrelsen kan i dag inte karaktäriseras som det verkställande och förvaltande organ, som lagstiftaren hade tänkt sig. Styrelsens funktioner kan i dag främst kännetecknas som rådgivande och till viss del kontrollerande.

Det organ, som främst tagit på sig de funktioner som åvilar stämman och styrelsen, är aktiebolagets verkställande direktör. Hans position inom företaget har genom åren utvecklats till att bli mycket starkare än vad lagstiftaren avsåg.

Då funktionfördelningen mellan bolagsorganen ändras i praxis, sker det också en förändring av bolagets beslutsprocess och informationsströmmarna inom företaget. Detta påverkar i sin tur också användningen av de primära och sekundära sekretessreglerna för de olika bolagsorganen. Detta måste hållas i minnet vid analysen av sekretessreglerna.

6.4 Styrelsen och styrelseledamotens rättsliga ställning och ansvar enligt ABL 75

6.4.1 Styrelsens rättsliga ställning

Styrelsen är, som ovan nämnts, det ledande förvaltande organet enligt aktiebolagslagen.⁴⁸ Styrelsens rättigheter och skyldigheter regleras i lag och bolagsordning. Styrelsen är en del i aktiebolagets organisation och står således ej i något motsatsförhållande till bolaget.⁴⁹

Under årens lopp har olika uppfattningar om styrelsens rättsliga ställning framkommit. Bland de rättsinstitut som man försökt inordna styrelsen under kan nämnas syssломanna- och fullmaktsinstitutet.⁵⁰ I förarbetena till 1915 års svenska avtalslag uttalades att

48 Beträffande styrelsen funktion i bolag med hemvist i olika EF-länder, se Thorbek, Aktieselskapsorganernes kompetence i EF.

49 Taxell s. 59.

50 Beträffande en utförlig redogörelse för olika uppfattningar om styrelsen rättsliga ställning, se Taxell s. 61.

man ej kunde anse att styrelsen handlade på grund av fullmakt.⁵¹ Taxell anser att man ej bör försöka inordna styrelsen under redan något existerande rättsinstitut, utan enligt Taxell bör utgångspunkten vara "den, att styrelsen har en ställning sui generis".⁵²

Jag kommer ej närmare att behandla styrelsens rättsliga ställning utan avsnittet kommer att koncentreras på den enskilda styrelseledamotens rättsliga ställning i förhållande till bolaget.

6.4.2 Styrelseledamotens rättsliga ställning i förhållande till bolaget

Styrelsens ledamöter väljs av bolagsstämman.⁵³ En förutsättning för att den enskilda styrelseledamoten skall ha tillträtt är hans samtycke.⁵⁴ Det föreligger således ett avtal mellan bolaget och den enskilda styrelseledamoten. Styrelseledamöterna utgör var för sig ej något bolagsorgan.⁵⁵ Även om styrelsen består av en enda person är det stor skillnad mellan hans personliga förhållande till bolaget och hans organställning.⁵⁶

Den enskilda styrelseledamotens rättigheter och skyldigheter regleras i lag, bolagsordning och avtal. Dessutom anses styrelseledamöterna inta en sysslomannaställning i förhållande till bolaget. Detsamma gäller den verkställande direktören.⁵⁷ Detta moment av sysslomannaskap har bl.a. betydelse då det gäller den primära och sekundära sekretessen inom ett aktiebolag.

6.4.3 Styrelseledamotens sysslomannaskap

Den svenska synen på styrelseledamotens ställning som syssloman har varit enhetlig under årens lopp. Man har ansett, att den en-

51 Almén Eklund s. 44. .

52 Taxell s. 78.

53 8 kap. 1 § AB 75 eller utses med hjälp av bolagsordningen.

54 Taxell s. 59.

55 Taxell s. 58.

56 Taxell s. 58-59.

57 Prop. 1975:103 s. 377 och s. 540. Detta gäller även offentlig styrelseledamot och arbetstagarledamot, prop. 1975:103 s. 377. Se även AD 1979:57.

skilda styrelseledamoten intar en ställning såsom syssloman i förhållande till företaget.⁵⁸ I doktrinen har det även förekommit att man ansett att styrelsen intar ett kollegialt sysslomannaskap i förhållande till bolaget. Karlgren hävdade beträffande ABL 10 att styrelsen "är syssloman för aktieägarna samfällt (bolaget) och äger som sådan för deras räkning företaga faktiska åtgärder och ingå avtal eller andra rättshandlingar".⁵⁹ Att det är den enskilda styrelseledamoten som i vissa avseenden intar ett sysslomannaförhållande till bolaget framgår exempelvis då man närmare studerar den enskilda styrelseledamotens ansvar enligt 15 kap. ABL 75.⁶⁰ Styrelsen som helhet har ju ej något kollegialt ansvar utan detta faller på respektive styrelseledamot.

6.4.4 Sysslomannainstitutets inverkan på styrelseledamotens arbetsuppgifter

Innebörden av en sysslomans skyldigheter varierar givetvis från uppdrag till uppdrag. Den enskilda styrelseledamotens skyldigheter såsom syssloman för aktiebolaget framkommer i ABL och i bolagsordningen.

Som syssloman är den enskilda styrelseledamoten skyldig att alltid vid sitt handlande främja företagets bästa. Detta brukar betecknas som sysslomannens omsorgsplikt.⁶¹ Man kan säga, att den utgör en sammanfattande beteckning för hur den enskilda styrelseledamoten skall handla, då han utför arbetsuppgifter för bolaget.⁶² Bland dessa skyldigheter kan nämnas lojalitetsplikten,⁶³ som innebär att styrelsen i sitt handlande måste vara lojal mot sitt bolag. Den enskilda styrelseledamotens vårdnadsplikt ingår också i denna grupp av

58 Se exempelvis motiven till ABL 95 s. 122, SOU 1941:9 s. 323 och prop. 1975:103 s. 377 och 540. Enligt motiven till ABL 95 skulle man ej betrakta styrelseledamöterna som fullvärdiga ledamöter, då de i vissa frågor var skyldiga att ta hänsyn till tredje mans rätt och till aktieägarens. Motiven till ABL 95 s. 122.

59 Karlgren s. 236.

60 Se avsnittet 6.4.5. och 6.4.6.

61 Bengtsson s. 157.

62 Bengtsson s. 157.

63 Kedner Roos 1 s. 177.

skyldigheter. Åsidosätter den enskilda styrelseledamoten dessa plikter uppsåtligen eller av oaktsamhet, kan han ådömas skadestånd till bolaget enligt 15 kap. 1 § ABL 75.

6.4.5 Styrelseledamotens ansvar enligt ABL 75

I 15 kap. 1 § 1 st. ABL 75 stadgas att styrelseledamot som vid fullgörande av sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget är skyldig att ersätta skadan. Stadgandet ger vid handen att styrelseledamöterna har ett individuellt ansvar. Något kollektivt ansvar föreligger ej.

6.4.6 Sysslomannainstitutets betydelse

Styrelseledamöternas ställning som syssломän har haft stor betydelse för ansvarsreglernas utformning i de äldre lagarna och i den nu gällande aktiebolagslagen. I förslaget till ABL 10 fanns en regel om ansvaret i förhållande till bolaget.⁶⁴ Lagrådet uttalade om denna följande:⁶⁵

”Hvad angår ansvarigheten mot bolaget torde utan särskilt stadgande därutinnan komma att gälla de allmänna reglerna angående syssломans ansvarighet mot hufvudman; och det skulle därför kunna ifrågasättas, huruvida det är erforderligt att i lagen intaga någon bestämmelse om styrelseledamöternas ansvarighet i detta hänseende. Då förslaget emellertid innehåller föreskrifter om stiftares och revisorers ansvarighet mot bolaget, skulle möjligen saknaden af motsvarande föreskrift i fråga om styrelseledamöter kunna gifva anledning till missförstånd. Därtill kommer att, såsom af 55 (57) § i förslaget framgår, styrelseledamöter kunna finnas, som äro utsedda af någon utom bolaget stående, och att i fråga om dylika ledamöter tvekan skulle kunna uppstå, huruvida de hafva samma ansvarighet mot bolaget som de af bolagsstämman utsedda. Det torde därför vara lämpligt att låta lagen innehålla en bestämmelse om styrelseledamöternas ansvarighet mot bolaget. . . .”

Av lagrådets uttalande framgår tydligt att styrelseledamöterna anses inta en ställning som syssломän i förhållande till bolaget samt att

64 Förslagets 67 §. Betsämmlsen flyttades till 70 § ABL 10 med ett tillägg rörande styrelseledamotens ansvar för skada som drabbar tredje man.

65 NJA II 1910 nr 14 s. 96.

syssломannainstitutets allmänna ansvarsregler har betydelse för styrelseledamöternas ansvar. Utformningen av ansvarsreglerna för styrelseledamoten i ABL 44 har också påverkats av syssломannakonstruktionen samt naturligtvis av ansvarsregeln i ABL 10.⁶⁶ Motsvarande gäller för ABL 75.⁶⁷

6.4.7 Närmare om skaderekvisitet i 15 kap. 1 § 1 st. ABL 75

Inom skadeståndsrätten brukar man skilja mellan skadestånd i och utanför avtalsförhållanden.⁶⁸ Detta betyder emellertid inte att skadeståndsrätten består av två helt fristående skadeståndsrättsliga regelkomplex. Inledningen kan dock vara av betydelse för de problem som behandlas här. Styrelseledamöterna kan nämligen anses som kontraktsrättsligt bundna till bolaget med de föreskrifter, som ges i aktiebolagslagen.⁶⁹ Det skulle således i förhållandet mellan bolaget och den enskilda styrelseledamoten vara fråga om ett skadestånd, som står det inomobligatoriska skadeståndet nära.

En annan distinktion som brukar göras inom den skadeståndsrättsliga diskussionen är skillnaden mellan ekonomisk skada och icke-ekonomisk skada.⁷⁰ Icke ekonomisk skada kan dessutom delas upp i ideellt skadestånd och allmänt skadestånd för avtalsbrott.⁷¹ Med ideellt skadestånd avser man i allmänhet ersättning för ett personligt obehag eller lidande. Dessutom brukar man i begreppet inräkna ersättning för sveda, värk och lyte, där sådant kan förekomma.⁷² Beträffande "allmänt skadestånd för avtalsbrott" kan följande sägas. Syftet med denna form av skadestånd är att uppnå samma preventiva effekt som vid ekonomiskt skadestånd, även om ekonomisk skada ej är för handen.⁷³ Denna form av skadestånd har kommit till användning främst inom arbetsrätten.⁷⁴

66 SOU 1941:9 s. 650.

67 Prop. 1975:103 s. 540.

68 Nordenson m.fl. s. 29 f. och Hellner s. 35 f.

69 Se avsnittet 6.4.2.

70 Rodhe, Obligationsrätt s. 477, Ekstedt s. 38. och Nordenson m fl s. 88.

71 Rodhe, Obligationsrätt s. 477 f.

72 Rodhe, Obligationsrätt s. 478.

73 Rodhe, Obligationsrätt s. 477 f.

74 Rodhe s. 478, Bengtsson, Arbetsrätten i utveckling s. 21.

Begreppet skada i 15 kap. ABL 75 får anses omfatta ekonomisk skada. Denna slutsats erhålles genom en analys av begreppets användning inom annan civilrättslig lagstiftning, som exempelvis köplagen.⁷⁵ Frågan är om stadgandet även omfattar icke-ekonomiskt skadestånd. I motiven till ABL 75 framkommer ej något som kan ge svar på frågan.

Skadeståndslagen⁷⁶ av år 1972 har karaktären av en ramlagstiftning. Lagen är i första hand tillämplig i utomobligatoriska fall.⁷⁷ Lagen behandlar icke-ekonomisk skada i två stadganden, nämligen dess 5 kap. 1 § (sveda, värk och lyte i samband med personskada) och i 1 kap. 3 § (i vissa fall). I övrigt utgår ej ersättning för ideell skada enligt skadeståndslagen.

Skadeståndslagen ger således ingen vägledning beträffande tolkningen av skaderekvisitet i 15 kap. 1 § ABL 75. Dock hänvisar skadeståndslagen till speciallagstiftning, om sådan finns i det aktuella fallet. Inom flera speciallagstiftningar förekommer ansvar för icke-ekonomisk skada. Exempelvis 56 § MBL, lag (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen 10 §, lag (1974:12) om anställningsskydd 38 - 40 §§ samt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk 54 §. Det icke-ekonomiska skadeståndet är explicit uttryckt i dessa författningar. Kan man från detta dra slutsatsen, att ideellt och allmänt skadestånd kräver särskilt stöd i lag?

Studerar man arbetsrättskommitténs förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal finner man ett dylikt resonemang.⁷⁸ Arbetsrättskommittén anförde, att skadestandsreglerna på den kollektiva arbetsrättens område bygger på vad som i allmänhet gäller beträffande skadestånd vid kontraktsbrott, dock med vissa avvikelser. Bland de avvikelser som brukar nämnas är att skadestånd kan utgå för skada, som inte är av ekonomisk natur. Uttalandet ger vid handen, att det i ett kontraktsförhållande inte kan komma i fråga allmänt eller ideellt skadestånd utan explicit stadgande där-

75 Almén Eklund, Om köp och byte av lös egendom s. 316 f.

76 Lagen omtryckt i SFS 1975 nr 404.

77 Skadeståndslagen 1 §.

78 SOU 1975:1 s. 493-494 och 528.

om.⁷⁹ De avvikelser från en sådan regel som kan beläggas på konsumenträttens område⁸⁰ torde sakna betydelse för aktiebolagsrättens del. Min slutsats blir alltså, att ansvarsreglerna för styrelseledamöter i ABL vilar på kontraktsrättslig grund och att 15 kap. 1 § 1 st. ABL 75 inte omfattar annan än ekonomisk skada.

6.5 Styrelseledamotens roll i styrelsens förvaltning

I avsnittet 6.3.3 om styrelsens funktion i aktiebolagsorganisationen framkom det att en av styrelsens primära funktioner var att verka som bolagets högsta förvaltande organ. Detta innebär också att styrelsen skall handha ledningen av bolagets verksamhet. Har bolaget en verkställande direktör svarar denne främst för den dagliga ledningen av företagets verksamhet.⁸¹ Den enskilda styrelseledamotens roll i styrelsens förvaltning är av särskilt intresse här, eftersom framställningen nedan kommer att beröra styrelseledamotens möjligheter att kräva information av bolagets verkställande direktör.

6.5.1 Styrelse och styrelseförvaltning fram till ABL 75

Enligt ABL 10 skulle styrelsen handha ledningen av bolagets samtliga angelägenheter kollegialt. Detta innebar att samtliga styrelseledamöter ansvarade för att företagets verksamhet fungerade på ett tillfredsställande sätt. Detta gällde även den del av verksamheten som i dag kan hänföras till den löpande förvaltningen. Det ålåg således styrelsen att leda bolagets verksamhet i dess helhet. Många faktorer bidrog till att göra detta för styrelsen till en omöjlig uppgift. Bland dessa faktorer kan nämnas allt snabbare förändringar beroende på den tekniska utvecklingen, som medförde att företagen krävde en daglig ledning av sin verksamhet. I denna dagliga förvaltning kunde inte alla styrelseledamöter ta aktiv del. För att klara denna situation träffades det avtal mellan styrelsens ledamöter om en viss inbördes

79 Se även Bengtsson, Arbetsrätten i utveckling s. 25.

80 Heuman s. 75 f

81 8 kap. 6 § ABL 75.

arbetsfördelning.⁸² Varken sysslomannainstitutet eller ABL 10 förbjöd en dylik uppdelning. Ofta utformades avtalet på det viset att en av styrelsens medlemmar fick i uppgift att handha den dagliga skötseln av företagets rörelse. Man kan karaktärisera avtalet som ett uppdrag eller en form av delegation till den arbetande ledamoten från övriga styrelsemedlemmar. Rättspraxis tog hänsyn till denna typ av arbetsfördelning i vissa straffrättsliga och specialstraffrättsliga mål under förutsättning att arbetsuppgifterna som överläts var sedvanliga och ej kom att framstå som särskilt betydelsefulla för bolagets verksamhet samt att styrelsen fortfarande skulle fungera som det högsta beslutande organet.⁸³ Avtalet fick således inte strida mot 78 § ABL 10, där det bl.a. klart framgår att det är den kollegiala styrelsen som skall handha ledningen av bolagets verksamhet. Stadgandet medförde att en styrelseledamot var tvungen att rätta sig efter styrelsens direktiv beträffande de arbetsuppgifter som delegerades till honom.

I samband med tillkomsten av ABL 44 framfördes krav på inrättande av organet verkställande direktör. Man ansåg att det ej var förenligt med sund rättsutveckling att upprätthålla fiktionen om styrelsen såsom ensamt eller huvudsakligt organ med uppgift att leda företaget. Man ville genom lagstiftningen få den genom rättspraxis godkända arbetsfördelningen konfirmerad.⁸⁴ Önskemålen blev också tillgodosedda. Enligt ABL 44 skulle verkställande direktören handha den dagliga ledningen av bolagsverksamheten, medan styrelsen skötte ledningen av företagets verksamhet i övriga frågor.⁸⁵

6.5.2 Styrelse och styrelseförvaltning enligt ABL 75

Som omtalats ovan är styrelsen bolagets högsta förvaltande organ.⁸⁶ Detta gäller även om bolaget har en verkställande direktör. I upp-

82 SOU 1941:9 s. 305.

83 Se NJA 1918 s. 430, NJA 1936 s. 78, SvJT 1959 rf s. 19, NJA 1974 s. 297, NJA 1973 s. 544 och s. 587, Bergendal, SvJT 1928 s. 444 f, Bergendahl, E, SvJT 1935 s. 137 f, Thornstedt s. 206 f. och Thornstedt, Företagarens straffansvar s. 32.

84 SOU 1941:9 s. 307.

85 81 § ABL 44.

86 Se avsnittet 6.3.3.

draget att vara bolagets högsta förvaltande organ ligger även uppgiften att utöva ledningen av bolagets verksamhet. Detta skall ske enligt de intentioner eller direktiv som bolagsstämman ger styrelsen eller vad som framkommer i bolagsordningen. Då bolaget har en verkställande direktör handhar han den dagliga ledningen över bolagets verksamhet, vilket innebär att styrelsens ledningsfunktion främst kommer att avse de delar av företagets verksamhet som ej kan hänföras till löpande förvaltning.⁸⁷ De frågor eller ärenden som hör till styrelsens ledningsfunktion avser bl.a. verksamhetens omfattning eller inriktning. Styrelsen beslutar således i princip om alla större investeringar.

Styrelsens ledningsfunktion skall utövas kollegialt.⁸⁸ Detta innebär att någon enskild styrelseledamot ej kan ge verkställande direktören order att utföra åtgärder som ligger inom området för styrelsens ledningsfunktion. Att styrelsen endast kan fatta kollegiala beslut om styrelsens ledningsfunktion får ses mot bakgrund av bl.a. samtliga styrelseledamöters individuella och solidariska ansvar för skada genom åtgärder i företagets förvaltning.

6.5.3 Styrelseledamotens roll fram till ABL 75

Som framkommit ovan var det den kollegiala styrelsen i ABL 10 och ABL 44 som beslutade i förvaltningsfrågor. Den enskilda styrelseledamoten kunde ej på egen hand fatta några förvaltningsbeslut.⁸⁹ På grund av den enskilda styrelseledamotens sysslomannaskap i förhållande till bolaget får man anse att styrelseledamoten var skyldig att agera så att styrelsen på bästa sätt kunde utöva sin förvaltningsfunktion.⁹⁰

87 Prop. 1975:103 s. 374.

88 8 kap. 9 § ABL 75.

89 SOU 1941:9 s. 305 och 309.

90 SOU 1941:9 s. 650.

6.5.4 Styrelseledamotens roll enligt ABL 75

ABL 75 ger ej den enskilda styrelseledamoten någon möjlighet att på egen hand utöva styrelsens ledningsfunktion, vare sig genom att fatta beslut i förvaltningsfrågor eller genom att ge direktiv för verkställande direktörens handhavande av den dagliga ledningen. Den enskilda styrelseledamoten är däremot skyldig att verka aktivt i styrelsen. Detta får ses mot bakgrunden av styrelseledamotens individuella ansvar enligt 15 kap. 1 § ABL 75 och hans omsorgsplikt som syssloman för företaget.⁹¹ Den enskilda styrelseledamoten kan ej falla tillbaka på styrelsearbetets kollegiala karaktär, då en eventuell ansvarsfråga avgörs.

Styrelseledamoten har således, främst på grund av sin omsorgsplikt som syssloman, att verka för att styrelsen på bästa sätt kan utöva sin ledningsfunktion. Agerar han oaktsamt i styrelsearbetet kan han dömas till skadestånd enligt 15 kap. ABL 75.

6.6 Styrelseledamotens roll i styrelsens tillsyn

I avsnittet ovan har jag behandlat en av styrelsens primära uppgifter, nämligen själva förvaltningen. Den enskilda styrelseledamotens uppgifter i styrelsens förvaltning har också behandlats. I detta avsnitt skall jag närmare behandla den enskilda styrelseledamotens roll när detta gäller styrelsens tillsyn, något som har betydelse för den enskilda styrelseledamotens möjligheter att kräva information av bolagets verkställande direktör.

6.6.1 Sambandet förvaltning – tillsyn

För varje organ eller fysisk person som handhar förvaltningen eller ledningen över ett område, är det av vikt att kunna överblicka området. På detta sätt kan förvaltningen bli effektiv och bättre anpassad till de intentioner som organet eller den fysiska personen är till för att tillgodose. Utföres förvaltningen under ansvar är det av ännu större vikt att man kontinuerligt får information om tillståndet inom området. Handhar organet eller den fysiska personen den dag-

⁹¹ Prop. 1975:103 s. 376-377.

liga ledningen av verksamheten och har god överblick över verksamheten, behöver man ej koppla en kontrollfunktion till organet eller den fysiska personens åligganden. Den form av kontroll över verksamheten som anses erforderlig sker här samtidigt med själva förvaltningen. Kontrollfunktionen får däremot en självständig betydelse för en bolagsstyrelse, om styrelsen ej handhar den dagliga ledningen av verksamheten utan denna del av förvaltningen och ansvaret för den ligger hos en verkställande direktör. Tillsynsuppgiften får här en självständig betydelse för att styrelsens medlemmar ej skall drabbas av ansvar, då det gäller den dagliga ledningen av verksamheten.

I ABL 10 omnämnes ej någon uttrycklig kontrollfunktion för styrelsen. I och med att styrelsen alltmer fjärmades ifrån den dagliga ledningen, genom exempelvis arbetsfördelningen mellan styrelseledamöterna, fick tillsynsuppgifterna en mera självständig betydelse för styrelsen. Detta kan utläsas av ABL 44 och ABL 75.⁹² Detsamma gäller för den enskilda styrelseledamoten. I och med att styrelsens uppgifter utvidgades, fick detta konsekvenser för den enskilda styrelseledamoten och hans insatser i styrelsearbetet.⁹³ Sambandet mellan förvaltning och tillsyn kan sammanfattas i följande triviala konstaterande: tillsynsfunktionen får alltmer självständig betydelse för ett organ eller fysisk person ju mer dessa subjekt fjärmas från den dagliga förvaltningsfunktionen.

6.6.2 Styrelsens tillsyn fram till ABL 44

ABL 10 innehöll ej någon uttrycklig bestämmelse om styrelsens tillsyn. I och med att ABL 10 saknade organet verkställande direktör var styrelsen tvungen att mera aktivt verka i företagets förvaltning än vad som är fallet i de företag som arbetade under senare aktiebolagslagar. Detta förhållande kan ha haft betydelse för att ABL 10 saknade dylika bestämmelser.⁹⁴ Organet verkställande direktör infördes i ABL 44. Detta får anses ha betydelse för hur styrelsens tillsyn kom att regleras i ABL 44. Enligt 82 § 2 st. ABL 44 skulle styrelsen

92 SOU 1941:9 s. 325 och prop. 1975:103 s. 375.

93 Prop 1975:103 s. 375.

94 Se avsnittet 6.6.1 om sambandet förvaltning-tillsyn.

öva tillsyn över att verkställande direktören fullgjorde sina åligganden. Styrelsen skulle även öva tillsyn över bolagsverksamheten.⁹⁵ Styrelsen hade även enligt 83 § ABL 44 en tillsynsplikt i samband med bolagets bokföring och medelsförvaltning.

6.6.3 Styrelsens tillsyn enligt ABL 75

Styrelsens tillsyn regleras till viss del i 8 kap. 6 § 2 st. ABL 75.⁹⁶ I denna bestämmelse gäller kontrollen bokföringen och medelsförvaltningen. Dessutom skall styrelsen tillse att bolagets verksamhet är tillfredsställande organiserad samt att verkställande direktören fullgör sina åligganden.⁹⁷ Detta innebär att styrelsens kontroll avser varje fas av företagets verksamhet, som handhas av bolagets verkställande direktör. För att styrelsen skall kunna fullgöra sin tillsyn måste den se till att den erhåller information om rörelsens gång, tillverkningens storlek, inneliggande lager, kreditbehov o.s.v.⁹⁸

Att just styrelsens kontrollfunktion beträffande bokföringen och medelsförvaltningen har tagits upp i ABL 75 får ses mot bakgrunden av den betydelse det har att ett bolags bokföring överensstämmer med lag och att medelsförvaltningen är ordnad på betryggande sätt för aktieägarna och bolagets borgenärer.

Styrelsens tillsyn över att verkställande direktören fullgör sina åligganden anses ej omfatta övriga anställda inom bolagets verksamhet. Tillsynen över dessa ankommer på verkställande direktören.⁹⁹ Enligt ABL 44 ingick det i styrelsens tillsyn över verkställande direktören, att om det behövdes tillhålla honom att utöva sin kontroll över de anställdas arbete.

Styrelsens kontrollfunktion har således på grund av inrättandet av verkställande direktör fått alltmer självständig betydelse. Detta sammanhänger med att styrelsens ledning av den dagliga verksamheten har minskat genom att ansvaret för denna istället överförts på verkställande direktören.

95 SOU 1941:9 s. 325.

96 Infördes enligt utskottes hemställan, LU 1975/76:4 s. 87 och 111.

97 Prop. 1975:103 s. 375.

98 Prop. 1975:103 s. 375.

99 Kedner Roos 1 s. 176, prop 1975:103 s. 375.

6.6.4 Styrelseledamotens roll fram till ABL 75

I avsnittet ovan framkom att den kollegiala styrelsen har en kontrollfunktion. Även den enskilda styrelseledamoten har att aktivt verka i de tillsynsuppgifter som lagen har tilldelat styrelsen. Dessutom kan man anse att den enskilda styrelseledamoten har en mera självständig kontrolluppgift. Att den enskilda styrelseledamoten även själv svarar för viss tillsyn framgår av förarbetena till ABL 44.¹⁰⁰ Detta innebär att den enskilda styrelseledamoten förutom att verka i styrelsens kontrollfunktion har ålagts självständiga kontrolluppgifter i ABL 44. Under förutsättning att bolagsverksamheten var ändamålsenligt organiserad och den regelbundna rapporteringen till styrelsen väl ordnad, kunde tillsynen utföras med hjälp av de tillgängliga uppgifterna på styrelsemötet och där inhämta upplysningar.¹⁰¹ Endast då särskilda skäl förelåg skulle den enskilda styrelseledamoten vara tvungen att ägna bolagsverksamheten personlig tillsyn.¹⁰² Av betydelse för utvecklingen av styrelseledamotens kontrolluppgift har varit framväxten av en arbetsfördelning inom styrelsen samt inrättandet av organet verkställande direktör. I och med att de flesta styrelseledamöter ej längre deltog i den dagliga ledningen av bolaget fick deras tillsyn över bolagets verksamhet större självständig betydelse. För styrelseledamoten utvecklades sålunda en rätt till självständig tillsyn som korresponderade med det legala ansvaret.

Rätten och skyldigheten för den enskilda styrelseledamoten att kontrollera bolagsverksamheten har även avspeglats i senare straffrättslig praxis.¹⁰³ Av särskilt intresse är NJA 1936 s. 78, SvJT 1959 rf s. 19 och NJA 1974 s. 297. I NJA 1936 s. 78 var rättsläget följande. Den direkta ledningen av AB Kreuger & Toll hade överlämnats åt tre styrelseledamöter. Den verkliga ledningen sköttes dock av en av styrelseledamöterna, nämligen Kreuger. För bokföringsbrott

100 SOU 1941:9 s. 325.

101 SOU 1941:9 s. 325-326.

102 SOU 1941:9 s. 325-326.

103 Enligt gällande svensk rätt är huvudregeln att företagsansvaret beträffande juridiska personer åläggs dem som ansvarar för associationen. Se Thornstedt, Företagarens straffansvar s. 30 f. Beträffande korporativt ansvar för juridiska personer, se Företagsböter, Ds Ju 1978:5.

åtalades fyra styrelseledamöter, som ej hade deltagit i den direkta ledningen av bolaget. HD uttalade följande:

”Då (dessa ledamöter) icke omhänderhaft den omedelbara ledningen av Kreuger & Tolls angelägenheter, hava de väl, på sätt HovR:n jämväl funnit, varit fritagna från åliggandet att i första hand tillse, att bokföringsskyldigheten fullgjordes. Ansvar för den felaktiga bokföringen kan emellertid drabba dem, om och i den mån de, genom underlåtenhet att utöva av omständigheterna påkallad övervakning och kontroll i detta hänseende, ådagalagt uppenbar vårdslöshet.

Vad i målet förekommit visar, att skäl till granskning av bokföringens beskaffenhet ingalunda saknats. Redan den omständigheten att det var tillåtet för Kreuger att, på sätt som skett, utan samråd med övriga styrelseledamöter fritt och praktiskt taget okontrollerat disponera över Kreuger & Tolls medel och för dess räkning driva synnerligen omfattande affärer, vilkas resultat vanligen icke bragtes till styrelsens kännedom förrän i samband med de årliga balansräkningarnas upprättande, måste hava utgjort anledning att ifrågasätta, huruvida i bokföringen kunde vara lämnad sådan redovisning för rörelsens gång som är i lag föreskriven. Och vid balansräkningarnas behandling inom styrelsen borde det för de styrelseledamöter, som ej haft att omedelbart leda affärerna eller bestämma om sättet för deras redovisning i böckerna, hava framstått såsom i hög grad angeläget att undersöka, huru denna redovisning i stora drag var anordnad, eller att på annat sätt söka förvissa sig om att bokföringen fyllde de krav som i lag uppställts.”

Rättsfallet SvJT 1959 rf s. 19 gäller C. och J., som drev varvsrörelse i aktebolagsform. Bolaget gick i konkurs. Bokföringen hade skötts bristfälligt av C. Enligt överenskommelse skulle C. handha bokföringen. Både C. och J. åtalades för bokföringsbrott. Hovrätten uttalade följande:

”Vidkommande J:s ansvarighet för bokföringen har denne i HovR:n anført: Då det i februari 1954 blev bestämt att C. skulle vara verkställande ledamot i bolaget, hade J. uppfattat detta som ett beslut att C. skulle svara för bokföringen. J. hade också utgått från att O. skulle hjälpa C. med bokföringen. Under år 1954 hade allt gått bra med detta system och bokslut för nämnda år hade gjorts upp. Icke heller under år 1955 hade J. märkt att det inträffat något, som ej varit korrekt, och J. hade iakttagit att O. då besökt bolaget. I jan. 1956 hade det emellertid hakat upp sig. J. hade då skrivit till O. och hade fått svar innebärande att O. tidigare skulle ha skrivit till bolagets styrelse och påpekat felaktigheter i bokföringen. Dessa O:s tidigare brev hade J. icke sett. De hade tydligen kommit till C. och stannat hos denne. J. hade då utlyst en extra bolagsstämma till d. 16 maj 1956, då han avkrävt C. en likviditetsbalans. Därefter hade han och C. försökt få annan hjälp med ordnandet av bokföringen. Då detta icke lyckats, hade J. utträtt ur styrelsen d. 8 aug. 1956. Vad J. sålunda anført har

icke blivit vederlagt.

J. gör gällande att han med hänsyn till av honom angivna omständigheter icke är ansvarig för bristerna i bokföringen.

HovR:n anser att J. — sedan C. genom det uppdrag han erhållit fått det omedelbara ansvaret för bokföringen — icke varit ansvarig för denna i vidare mån än att han skulle tillse att bokföringen organiserades på ett tillfredsställande sätt och att organisationen fungerade ordentligt, därvid han hade att i förekommande fall ingripa och söka åstadkomma rättelse.

Med hänsyn till vad J. här ovan uppgivit kan han skäligen icke anses ha åsidosatt sina åligganden i angivna hänseenden. Åtalet mot J. skall därför ogillas.”

Följande fakta var vid handen i NJA 1974 s. 297. EN jämte svärdotter utgjorde bolagets styrelse. Rätt att teckna bolagets firma hade även, förutom styrelsen, TN. TN skötte verksamheten helt och hållet. Redovisning av skatt ombesörjdes av TN. TN hade under flera uppboordsperioder ej inbetalat skatt. Frågan gällde, om EN var skyldig att tillse, att skatten inbetalades. HD uttalade beträffande ansvarsfrågan följande:¹⁰⁴

”Vid angivna förhållanden kan EN, oaktat hon varit ledamot av bolagets styrelse, inte anses ha varit skyldig att i första hand svara för bolagets åligganden i fråga om inbetalning av skatt fullgjordes. EN har visserligen på grund av sin ställning i bolaget haft att vid anledning till misstanke, att förpliktelseerna mot det allmänna ej fullgjordes, verkställa undersökning och i förekommande fall söka få till stånd rättelse. Emellertid har, såvitt utredning ger vid handen, sådan anledning att ingripa och företaga kontroll ej förelegat henne. På grund av vad sålunda anförts skall mot EN förd talan om ansvar och betalningsskyldighet ogillas.”

Dessa rättsfall visar att den enskilda styrelseledamoten har en viss tillsynsplikt.

6.6.5 Styrelseledamotens roll enligt ABL 75

Under förutsättning av bolagsverksamheten var ändamålsenligt organiserad och den regelbundna rapporteringen till styrelsen var ordnad, kunde styrelseledamotens kontrollplikt enligt ABL 44 utföras med hjälp av tillgängliga uppgifter på styrelsemötet och där inhämtade

104 Se även NJA 1973 s. 544 och 587.

upplysningar.¹⁰⁵ Endast då särskilda skäl förelåg behövde den enskilda styrelseledamoten bedriva aktiv tillsyn.¹⁰⁶ Den enskilda styrelseledamotens tillsynsplikt enligt ABL 75 har i princip samma omfattning som i ABL 44. Departementschefens uttalade följande beträffande den enskilda styrelseledamotens skyldighet till kontrollfunktion.¹⁰⁷

”Om organisationen av bolagets verksamhet har ordnats ändamålsenligt och den regelbundna rapportgivningen till styrelsen från verkställande direktörens sida är väl ordnad, blir styrelseledamöterna skyldiga att ägna bolagsverksamheten personlig tillsyn endast om särskild anledning därtill föreligger.”

Inget framkommer i förarbetena till ABL 75 beträffande tolkningen av uttrycket ”särskild anledning”. Detsamma gäller då uttrycket användes i förarbetena till ABL 44.¹⁰⁸

Mycket talar för att uttrycket ”särskild anledning” bör tolkas så att även andra omständigheter än anledning till misstanke om att verksamheten ej bedrivs författningsenligt bör föranleda kontrollåtgärder. Jag anser att denna tanke speglas i de ovan refererade avgörandena av HD, NJA 1936, s. 78 och NJA 1974 s. 297. Denna tanke framkommer även till viss del i det refererade fallet SvJT 1959 rf. s. 19. Detta ligger väl i linje med styrelseledamotens ställning som syssloman.¹⁰⁹

6.7 Primär sekretess – indirekt angiven

6.7.1 Information enligt ABL 75 till styrelsen och dess medlemmar

För att styrelsen och dess ledamöter skall kunna fullgöra sina funktioner enligt aktiebolagslagen och bolagsordningen och övrig lag-

105 SOU 1941:9 s. 325-326.

106 SOU 1941:9 s. 325-326.

107 Prop. 1975:103 s. 375.

108 SOU 1941:9 s. 326.

109 Se avsnittet 6.4.3.

stiftning krävs det tillgång till information.¹¹⁰ Styrelsen och styrelseledamöternas ändrade arbetsuppgifter har medfört, att informationsfrågorna har fått ökad betydelse i dagens styrelsearbete. För arbetstagarsidan är möjligheten att erhålla information genom sina representanter i styrelsen av stor vikt när det gäller att få ett reellt inflytande över bolagets verksamhet.¹¹¹

Jag kommer att koncentrera analysen på styrelsens och den enskilda styrelseledamotens möjlighet att erhålla information från bolagets verkställande direktör. Detta på grund av det inflytande och den centrala roll som bolagets verkställande direktör har i bolagets verksamhet.¹¹² Att just styrelsen befinner sig i analysens blickfång här beror på att de anställda enligt LSA 76 har rätt att utse två representanter jämte två suppleanter i bolagets styrelse. Avslutningsvis behandlar jag den enskilda styrelseledamotens rätt att granska företagets handlingar.

6.7.2 Verkställande direktörens kontinuerliga informationsplikt gentemot styrelsen

Verkställande direktörens informationsplikt gentemot styrelsen i dess helhet aktualiseras främst genom två av styrelsens uppgifter, dess beslutsfunktion i förvaltningsfrågor och dess tillsynsplikt. För att styrelsen skall kunna fatta beslut i frågor, som ej rör den löpande förvaltningen, måste styrelsen ha tillgång till information som belyser dessa frågor. Verkställande direktören är skyldig att bereda och inför styrelsen föredra ärenden, som berör sådana förvaltningsfrågor.¹¹³

På grund av den arbetsfördelning, som utvecklats mellan de båda förvaltande organen styrelsen och verkställande direktören, har en av styrelsens viktigaste uppgifter blivit att öva tillsyn över verkställande direktörens förvaltning och bolagets verksamhet.¹¹⁴ För att styrelsen skall kunna fullgöra denna skyldighet, åligger det

110 Se exempelvis prop. 1975:103 s. 375-376.

111 Ds I 1972:3 s. 8 f.

112 Se avsnittet 6.3.6.

113 Prop. 1975:103 s. 374.

114 Prop. 1975:103 s. 375.

verkställande direktören att kontinuerligt informera om bolagets ställning.¹¹⁵ Denna information kan avse omsättningens eller tillverkningens storlek, inneliggande lager, priser samt bolagets likviditet och kreditbehov.¹¹⁶

Verkställande direktörens uppgift att förse styrelsen med information som underlag för tillsyn väcker många intressanta frågor. Följande kan nämnas: Vilken kvalitet skall informationen ha? Vilken information ingår i verkställande direktörens informationsplikt? När skall informationen överlämnas till styrelsen? Svaren på dessa frågor hänger enligt min mening samman med hur tillsynen för styrelsen och dess medlemmar är konstruerad enligt ABL 75. Verkställande direktörens informationsplikt bör vara så konstruerad att styrelsens medlemmar ej behöver ägna bolagsverksamheten personlig tillsyn.

6.7.3 Verkställande direktörens momentana informationsplikt och styrelsens rätt till information.

Styrelsen handhar förvaltningen av bolagets angelägenheter.¹¹⁷ Finns verkställande direktör ansvarar denne för den löpande förvaltningen. Styrelsen är det överordnande organet.¹¹⁸

Verkställande direktören är skyldig att rätta sig efter de förvaltningsbeslut, som styrelsen fattar.¹¹⁹ Detta innebär att bolagets styrelse kan besluta, att verkställande direktören skall lämna ut en upplysning till styrelsen. Verkställande direktören är skyldig att lyda styrelsen.

6.7.4 Verkställande direktörens kontinuerliga informationsplikt gentemot den enskilda styrelseledamoten

Kontinuerlig information från verkställande direktören gentemot en enskild styrelseledamot aktualiseras i praktiken främst när styrelse-

115 Prop. 1975:103 s. 375.

116 Prop. 1975:103 s. 375.

117 8 kap. 6 § ABL 75.

118 8 kap. 6 § ABL 75.

119 Prop. 1975:103 s. 374.

ledamot fått vissa arbetsuppgifter delegerade till sig av den kollegiala styrelsen och därför kan behöva bli kontinuerligt informerad av bolagets verkställande direktör. Det kan till exempel röra sig om styrelseordföranden som fått vissa arbetsuppgifter på delegation.

6.7.5 Verkställande direktörens momentana informationsplikt och den enskilda styrelseledamotens rätt till information

Ovan har konstaterats, att styrelsens ledamöter erhåller information om bolagets verksamhet genom kontinuerlig information från verkställande direktören. I detta avsnitt skall jag närmare analysera, om det finns några möjligheter för styrelsens ledamöter att kräva information från verkställande direktören i enskilda fall. Till skillnad från den kontinuerliga informationsplikten betecknar jag denna verkställande direktörens informationsskyldighet i sådana fall som momentan.

Den enskilda styrelseledamotens rätt att kräva information av företagets verkställande direktör beträffande företagets angelägenheter har debatterats ganska sparsamt inom rättsvetenskapen. Detta kan ha sin grund i att styrelseledamöterna i de flesta fallen har valts av samma intressegrupp, nämligen aktieägarna. Men i dag kan styrelsen även innehålla ledamöter, som inte är valda av ägarna. Jag tänker på de anställdas representanter i styrelsen.¹²⁰ När styrelsens ledamöter har olika uppdragsgivare, blir det mera naturligt att inte bara ta emot information utan också kräva sådan. En avgörande faktor kan vara att uppdragsgivarna har skilda uppfattningar beträffande företagets skötsel och mål, något som kan medföra att olika typer av information efterfrågas.

De anställda såsom uppdragsgivare har sämre möjligheter än aktieägarna att själva agera för att erhålla information genom bolagsorganen. Ägarna har ju möjlighet att använda sig av sin frågerätt enligt 9 kap. 12 § ABL 75. Detta kan vara en anledning till att informationsfrågor spelar en mycket större roll för de anställdas

120 Även samhället har idag rätt att utse representanter i vissa företag, enligt lagen (1979:520) om offentliga styrelseledamöter i vissa aktiebolag och stiftelser.

representanter än för de ägarutsedda representanterna i styrelsen. En viktig anledning är troligen de anställdas press på sina representanter för att själva få information, en press som beror på de anställdas omedelbara närhet till de problem, som brukar ventileras på styrelsemötena. I motiven till ABL 95 och ABL 10 diskuterades över huvud taget ej den enskilda styrelseledamotens rätt till information. Detta får ses mot bakgrunden av att styrelsens ledamöter på den tiden skulle mera aktivt delta i företagets skötsel än vad som är fallet i dag.¹²¹ Genom sitt personliga engagemang i verksamheten kunde ledamöterna med enkelhet följa verksamhetens gång.

Det var först i förarbetena till ABL 44 som man behandlade frågan. Lagberedningen ansåg att enskild styrelseledamot hade rätt att inhämta upplysningar av verkställande direktören rörande bolagets verksamhet.¹²² Någon bestämmelse om detta kom dock inte att ingå i ABL 44. I motiven till ABL 75 återfinns samma resonemang, men ej heller här innehåller lagen något uttryckligt stadgande.¹²³

I motiven till LSA 76 diskuteras också den enskilda styrelseledamotens rätt till information.¹²⁴

”Under industriverkets utredningsarbete har krav på att arbetstagarledamöterna skall ha rätt till fullständig information aktualiserats dels som följd av att arbetstagarledamöterna är i minoritet i styrelsen, dels som följd av att de är att betrakta som ’insiders’. Information nekas ibland arbetstagarledamöterna med hänvisning till att övriga styrelseledamöter inte erhåller motsvarande information . . . Industriverket finner det dock inte motiverat att i en styrelse-representationslag ta in bestämmelser, som i detta avseende ger de anställda en särställning.”

121 Enligt ABL 95 och ABL 10 var styrelsen det enda förvaltningsorganet.

122 SOU 1941:9 s. 326.

123 Prop. 1975:103 s. 375-376. Se även Rodhe s. 154, Kedner Roos 1 s. 176 och Nial s. 96. Styrelseledamotens rätt att erhålla upplysningar av verkställande direktören kan ej enligt min mening anses som en förvaltningsåtgärd, såsom Nial till viss del gör gällande, utan som ett moment i styrelsens förvaltnings- och tillsynsfunktion. Enskild styrelseledamot anses ej ha rätt utan delegation att begära upplysningar av andra befattningshavare i företaget. Detta får ses mot bakgrunden av verkställande direktören ansvar för den löpande förvaltningen. Rodhe s. 154. Nial s. 97.

124 Prop 1975/76:166 s. 93-94.

Möjligheten att begära upplysningar av verkställande direktören föreligger även för arbetstagarledamoten.¹²⁵ Detta innebär ju att de anställdas representanter har i det närmaste en fullständig rätt att erhålla information om bolagets verksamhet i motsats till vad industriverket tycks anse.

Enligt förarbetena till ABL 75 skall alltså en enskild styrelseledamot ha rätt att kräva upplysningar av verkställande direktören, och denne är också skyldig att lämna de begärda upplysningarna. Det saknas dock närmare motivering för detta ståndpunktstagande. Nedan skall jag ange hur man kan legitimera denna rättighet för den enskilda styrelseledamoten. Det kommer då att visa sig att det finns undantag från verkställande direktörens informationsskyldighet, så att verkställande direktören kan utöva direkt primär sekretess i förhållande till styrelseledamoten.¹²⁶

6.7.5.1 Styrelseledamotens rätt till information i förvaltningsfrågor

Såsom omtalats ovan har den enskilda styrelseledamoten vissa skyldigheter i styrelsens förvaltning,¹²⁷ som sammanhänger med styrelseledamotens ställning som syssloman i förhållande till bolaget. Skyldigheterna är främst sanktionerade i 15 kap. ABL 75.

För att den enskilda styrelseledamoten skall kunna utföra sina skyldigheter i styrelsens förvaltning av bolagets verksamhet krävs bl.a. att han har tillgång till information om företagets verksamhet. Skulle sådan information saknas, måste han ha rätt att kräva den, annars skulle den enskilda styrelseledamoten ej på ett effektivt sätt kunna medverka i styrelsens förvaltningsuppgifter. Detta skulle enligt min mening kunna få allvarliga konsekvenser för styrelsens ställning. Styrelsens roll som ledande förvaltningsorgan skulle undergrävas.

125 Nial s. 97 och 8 § LSA 76.

126 Se avsnittet 6.8, Nial s. 96 och Rodhe s. 154.

127 Se avsnittet 6.5.4.

6.7.5.2 Styrelseledamotens rätt till information i tillsynsfrågor

Styrelsen har en tillsynsplikt över verkställande direktören och verksamheten.¹²⁸ Denna plikt åvilar även i viss utsträckning den enskilda styrelseledamoten. Detta framgår bl. a. av förarbetena till ABL 75 och får även i detta fall ses mot bakgrunden av ansvarsreglerna enligt 15 kap. ABL 75.¹²⁹

För att den enskilda styrelseledamoten skall kunna utöva tillsyn krävs att han får information av bolagets verkställande direktör. Styrelseledamotens ansvar förutsätter att han har möjlighet att kontrollera sitt ansvarsområde. Under normala förhållanden krävs dock inte någon mer aktiv kontrollverksamhet. Detta framkommer i rättspraxis samt i motiven till ABL 75. Departementschefen anförde att styrelseledamöterna "är skyldiga att ägna bolagsverksamheten personlig tillsyn endast om särskild anledning därtill föreligger".¹³⁰

6.7.5.3 Sammanfattning

På grund av styrelseledamotens skyldighet att aktivt delta i styrelsens förvaltning och hans skyldighet att i vissa fall utöva personlig tillsyn har han rätt att kräva information direkt av bolagets verkställande direktör. Skulle han vara tvungen att hela tiden agera i den kollegiala styrelsens för att kunna erhålla information om bolagets verksamhet, skulle detta inkräkta på styrelsens ställning som förvaltningsorgan samtidigt som de enskilda styrelseledamöternas intresse för bolaget skulle avta.

6.7.6 Styrelseledamotens rätt att granska bolagets handlingar

Frågan om den enskilda styrelseledamotens rätt att granska företagets handlingar behandlas ej i aktiebolagslagen eller till dess förarbeten. Det skulle emellertid vara mycket märkligt, om den enskilda styrelseledamoten blott hade rätt att erhålla muntlig informa-

128 Prop. 1975:103 s. 375.

129 Prop. 1975:103 s. 375.

130 Prop. 1975:103 s. 375.

tion av verkställande direktören. För att kunna fullgöra sina förvaltande och kontrollerande insatser har han i lika stor utsträckning behov av tillgång till bolagets handlingar. Så tycks saken också ha uppfattats i ett ovan under 6.6.4 refererat rättsfall, NJA 1974 s. 297. Enligt HD skulle styrelseledamoten "vid misstanke, att förpliktelserna mot de allmänna ej fullgjordes verkställa undersökning och i förekommande fall söka få till stånd rättelse". Att verkställa undersökning torde innebära en rätt att granska företagets dokumentation. Liknande synpunkter återfinns även i fallen NJA 1974 s. 297 och NJA 1936 s. 78.

Min uppfattning strider inte heller mot departementschefens uttalanden beträffande den enskilda styrelseledamoten rätt att erhålla upplysningar av verkställande direktören i förarbetena till ABL 75. Dessa uttalanden ger snarast visst stöd för den här förfäktade uppfattningen. Departementschefen anför sålunda i detta sammanhang:¹³¹ "Självfallet får uppgifter som är nödvändiga för att en styrelseledamot skall kunna rätt utöva sitt styrelseuppdrag inte undanhållas honom."

Den enskilda styrelseledamoten bör dock vara tvungen att granska handlingarna under verkställande direktörens överinseende, jfr avsnittet 6.7.5. Under vissa förutsättningar kan den enskilda styrelseledamoten vägras att granska företagets dokumentation, jfr avsnittet 6.8.1 Den enskilda styrelseledamotens rätt att granska företagets handlingar är alltså ej utan undantag.

6.7.7 Styrelsens rätt att granska bolagets handlingar

Styrelsen har såsom det ledande förvaltningsorganet rätt att granska företagets handlingar. Föreligger det ett förvaltningsbeslut kan styrelsen granska företagets handlingar utan medverkan av verkställande direktören. Detta följer av den funktionsfördelning, som finns mellan bolagsorganen. Praktiskt kan en sådan ganskning gå till på det sättet, att en enskild styrelseledamot får i uppdrag att gå igenom handlingarna.

131 Prop. 1975:103 s. 375-376.

6.7.8 Enskild styrelseledamot förvägras information av verkställande direktören

Vägrar bolagets verkställande direktör att ge begärda upplysningar eller att ställa bolagets handlingar till den enskilda styrelseledamotens förfogande kan denne vända sig till styrelsen. Genom förvaltningsbeslut kan styrelsen beordra bolagets verkställande direktör att lämna ut den begärda upplysningen eller ställa den begärda handlingen till den enskilda styrelseledamotens förfogande.

Skulle dylik information undanhållas får styrelseledamoten anses skyldig att använda de medel som står honom till buds för att få tillgång till nämnda information, exempelvis reservation till styrelseprotokoll eller förvaltningsberättelse eller vädjan till bolagsstyrelsen. Dessutom bör den enskilda styrelseledamoten kunna vända sig till allmän domstol för att kräva den begärda informationen. Ett sådant krav borde kunna ha framgång om det rör sig om information som behövs för uppdraget som styrelseledamot. Man bör i sådana fall analogt kunna använda de sanktioner, som står till aktieägares förfoganden, om styrelsen har beslutat att vägra lämna ut information som aktieägare krävt med stöd av sin frågerätt enligt 9 kap. 12 § ABL 75. En aktieägare har nämligen vid sådana tillfällen i rättspraxis ansetts ha rätt att vända sig till allmän domstol.¹³²

6.7.9 Informationsområdet och gränserna för verkställande direktörens informationsplikt

Analysen ovan visar att verkställande direktören har en informationsplikt gentemot styrelsen och även mot den enskilda styrelseledamoten. I detta avsnitt skall jag redogöra för vilka kategorier av informationer som ingår i verkställande direktörens informationsplikt och gränsen härför.

Funktionsfördelningen mellan de båda förvaltande organen styrelsen och verkställande direktören innebär att styrelsen är det överordnande organet.¹³³ Verkställande direktören är således, som jag

132 Prop. 1975:103 s. 405. NJA 1923 s. 284 och 1933 s. 168

133 Se avsnittet 6.3.3.

omtalat ovan, skyldig att rätta sig efter styrelsens föreskrifter.¹³⁴ Denna funktionsfördelning mellan de båda bolagsorganen har naturligtvis betydelse för omfattningen av verkställande direktörens informationsplikt. Detta måste innebära att verkställande direktörens informationsplikt gentemot den kollegiala styrelsen får anses total då det gäller bolagsrelevant information. Med uttrycket ”bolagsrelevant information” menas all den information som har någon anknytning till företagets verksamhet. Naturligtvis kan det vara svårt att alltid kunna avgöra vad som hör till nämnda kategori.

Som framkommit ovan har den enskilda styrelseledamoten även en rätt att begära upplysningar av verkställande direktören. Mot bakgrund av styrelseledamotens roll i styrelsens förvaltning och tillsyn¹³⁵ får man anse att verkställande direktörens informationsplikt gentemot den enskilda styrelseledamoten är i det närmaste total, då det gäller bolagsrelevant information. Beträffande en kategori information kan enligt min mening verkställande direktören under vissa förutsättningar använda indirekt primär sekretess gentemot arbetstagar­sidans representanter i styrelsen. Denna kategori framkommer i 17 § LSA 76, som berör frågor om jäv, vilken har följande lydelse:¹³⁶ ”Arbetstagarrepresentant får ej deltaga i behandling av frågor som rör

- 1) förhandling med arbetstagarorganisation,
- 2) uppsägning av kollektivavtal eller
- 3) stridsåtgärd.”

När styrelsen behandlar någon av dessa frågor får ej arbetstagar­representanterna delta i frågans behandling. Detta innebär bl.a. att arbetstagar­sidans representanter ej får närvara på styrelsens möte, där frågan behandlas och får således ej tillgång till den information som berör frågan. På vilket sätt påverkar 17 § LSA 76 verkställande direktörens informationsplikt gentemot arbetstagar­sidans represen-

134 Prop. 1975:103 s. 374.

135 Se avsnitten 6.5 och 6.6.

136 Beträffande LSA 72, se dess 12 § samt prop. 1972:116 s. 154. ABL 75 innehåller också en bestämmelse som berör frågan om jäv, nämligen 8 kap. 10 §. Stadgandet behandlas ej här då stadgandet berör vissa speciella jävssituationer.

tanter i styrelsen?

När styrelsen behandlar någon av de i 17 § LSA 76 uppräknade frågorna ingår det naturligtvis olika kategorier av information. En kategori kan benämnas som taktisk i förhållande till arbetstagarorganisationen. Information hörande till denna kategori rör främst styrelsens agerande i nämnda fråga gentemot den fackliga organisationen. Berör den begärda upplysningen någon av de tre punkterna som omnämnes i 17 § LSA 76 och är av taktisk natur i förhållande till arbetstagarorganisationen kan bolagets verkställande direktör innehålla information för arbetstagarrepresentanterna. Övrig information som berör någon av de nämnda frågorna och ej kan karaktäriseras som taktisk i förhållande till arbetstagarorganisationen ingår i verkställande direktörens informationsplikt.

Skulle motsatsen råda, d.v.s. att arbetstagarledamöterna på denna väg skulle få tillgång till den nämnda taktiska informationen, skulle detta kunna rubba partsförhållandet på arbetsmarknaden. Detta kan ej vara lagstiftarens syfte.¹³⁷ Det sagda får också anses gälla för arbetstagarrepresentanternas rätt att granska bolagets handlingar.

6.7.10 Tidpunkten för verkställande direktörens informationsplikt

För att styrelsen skall kunna fullgöra sin förvaltning- och tillsynsfunktion måste styrelsen tillse att den erhåller regelbunden information om företagets verksamhet. Det kan vara rapporter om exempelvis omsättningens eller tillverkningens storlek, inneliggande lager och kreditläge. Det är viktigt att denna rapportering är väl ordnad, då den har betydelse för de enskilda styrelseledamöternas aktiviteter i styrelsens förvaltning- och tillsynsfunktion. (Se avsnittet 6.5.4 och 6.6.5.) Denna rapportering kan ske genom exempelvis månads-

¹³⁷ Se 5 § MBL, prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 337 f. och Bergqvist/Lunning s. 65 f. Nyqvist Svahn s. 65 f. En fråga som aktualiseras här är huruvida en arbetskonsflikt påverkar de anställdas representanternas deltagande i styrelsearbetet. Enligt min mening talar mycket för att de anställdas representanter har rätt att delta i styrelsearbetet under konsflikt såvida man ej kan tillämpa 17 § LSA 76. Prop. 1972:116 s. 135-136. Se dock avsnittet 7.1.4.3 beträffande 5 § MBL.

brev till styrelsens medlemmer.

I samband med styrelsens sammanträden skall styrelseledamöterna i god tid innan mötet erhålla tillfredsställande underlag för de på dagordningen upptagna frågorna. Detta framkommer i 8 kap. 9 § ABL 75. Stadgandet är straffsanktionerat enligt 19 kap. 1 § ABL 75.

Analysen visar att tidpunkten för verkställande direktörens informationsplikt kan variera beroende exempelvis på antalet styrelsesammanträden eller i vad mån styrelsen har beslutat om en regelbunden rapportering. Någon skyldighet för verkställande direktören att fortlöpande informera styrelsen i den meningen att informationsplikten genast inträder då verkställande direktören fått tillgång till information om förhållanden som är företagsrelaterade och således har viss anknytning till företaget kan ej anses föreligga enligt ABL 75. (Se avsnittet 7.1.2.4 beträffande 19 § MBL.)

Verkställande direktörens informationsplikt gentemot enskild styrelseledamot får anses inträda genast i och med att styrelseledamoten har begärt upplysningen. Detsamma gäller den kollegiala styrelsen.

Under vissa speciella omständigheter, exempelvis då styrelsen behöver agera genast, inträder verkställande direktörens informationsplikt genast gentemot den kollegiala styrelsen. Detta kan även under vissa förutsättningar gälla enskild styrelseledamot som erhållit vissa uppgifter genom delegation.

6.8 Primär sekretess – direkt angiven

I avsnittet ovan har jag undersökt styrelsens och de enskilda styrelseledamöternas möjlighet att erhålla information av bolagets verkställande direktör samt att granska företagets handlingar. I detta avsnitt skall jag undersöka verkställande direktörens möjlighet att undanhålla information, vilken normalt ingår i den informationsmängd, som styrelsen och dess medlemmar kan kräva att få ta del av eller som verkställande direktören har skyldighet att informera om. Framställningen avser således den direkt primära sekretess som verkställande direktören kan utöva.

6.8.1 Verkställande direktörens direkt primära sekretess i förhållande till enskild styrelseledamot

Verkställande direktörens rättsliga ställning i förhållande till bolaget kan i viss utsträckning karaktäriseras som ett sysslomannaskap.¹³⁸ Bolagets verkställande direktör har en lydnadsplikt mot den kollegiala styrelsen.¹³⁹ Den enskilda styrelseledamoten har rätt att kräva information av företagets verkställande direktör.¹⁴⁰ Denna rätt är ej utan undantag. Konfliktsituationer kan uppkomma mellan verkställande direktörens skyldighet gentemot den enskilda styrelseledamoten i detta avseende och hans skyldighet att främja bolagets bästa på grund av ställningen som syssloman för bolaget. Det kan tänkas situationer, då han genom utlämnande av information som rör företagets angelägenheter till enskild styrelseledamot motverkar bolagets intresse. Utlämnande av uppgifter skulle då strida mot verkställande direktörens omsorgsplikt. I ett sådant fall får informationen inte lämnas ut. Omsorgen om företaget kommer i första rummet.¹⁴¹ ABL 75 innefattar tydligen ett undantag från verkställande direktörens skyldighet i den angivna situationen.

Vid vilka tillfällen kan då bolagets verkställande direktör använda sig av den direkt primära sekretessen gentemot enskilda styrelseledamöter? I förarbetena till ABL 75 framhålles, att det endast kan ske i "sällsynta fall" och det skall anses vara påkallat i bolagets intresse.¹⁴² I förarbetena preciseras inte närmare när verkställande direktören kan använda direkt primär sekretess. Verkställande direktören måste enligt min mening använda sig av en riskkalkyl för att klara av situationen. Om överlämnandet av viss information till den enskilda styrelseledamoten skulle medföra stor risk för att bolaget skulle skadas, kan bolagets verkställande direktör vägra den enskilda styrelseleda-

138 Prop. 1975:103 s. 376-377.

139 Prop. 1975:103 s. 374.

140 Prop. 1975:103 s. 375. Se även avsnittet 6.7.5.

141 Prop. 1975:103 s. 375, Nial s. 96-97 och Rodhe s. 154.

142 Prop. 1975:103 s. 375. Enligt förarbetena till ABL 44 hade verkställande direktören större möjlighet att använda den direkt primära sekretessen. Kriteriet i "sällsynta fall" infördes i ABL 75.

moten information. Det räcker således ej att den enskilda styrelseledamoten har möjlighet att skada företaget, om han får tillgång till information. Verkställande direktören måste ha starka skäl för sitt antagande, att den enskilda styrelseledamoten kommer att missbruka informationen och därmed skada bolaget.

Departementschefens uttalanden i propositionen till ABL 75 om den direkt primära sekretessen innehåller vidare det viktiga påpekan- det, att information som är nödvändig för att en styrelseledamot skall kunna rätt utöva sitt styrelseuppdrag ej får undanhållas honom.¹⁴³ Skulle dylik information undanhållas får styrelseledamoten anses skyldig att använda de medel som står honom till buds och som har redovisats i avsnitt 6.7.8.

Analysen visar således att verkställande direktören har ytterst små möjligheter att undanhålla information för den enskilda styrelseleda- moten, dvs att använda den direkt primära sekretessen. I normalfallet kan man knappast säga att det existerar någon direkt primär sekretess gentemot den enskilda styrelseledamoten.

Vad nu sagts torde också gälla verkställande direktörens möjlighet till direkt primär sekretess när styrelseledamoten kräver handlingars utlämnande.

6.8.2 Verkställande direktörens direkt primära sekretess gentemot kollegial styrelse

Analysen ovan visar, att verkställande direktören ytterst sällan har möjlighet att använda sig av den direkt primära sekretessen gentemot en enskild styrelseledamot. En möjlighet som den enskilda styrelseledamoten har i sådana fall är att vända sig till styrelsen och begära beslut i frågan. Om styrelsen beslutar att informationen skall lämnas ut är verkställande direktören skyldig att lyda styrelsens direktiv.¹⁴⁴ Vid detta tillfälle kan verkställande direktören ej åberopa hänsyn till bolagets bästa, något som han kan göra vid krav på information från enskilda styrelseledamöter. Förklaringen ligger i den funktionsfördelning, som finns mellan styrelsen och verkställande direktören. Verk-

143 Prop. 1975:103 s. 375-376.

144 Prop. 1975:103 s. 375.

ställande direktören är ju helt enkelt underordnad styrelsen.¹⁴⁵ Lagstiftaren har således ansett, att den kollegiala styrelsen alltid måste anses kunna främja företagets intressen bättre än dess verkställande direktör. Slutsatsen blir att verkställande direktören ej har någon möjlighet att använda sig av någon direkt primär sekretess gentemot den kollegiala styrelsen.

6.8.3 Sammanfattning

Någon direkt primär sekretess kan ej verkställande direktören använda mot styrelsen i sin helhet. Däremot har verkställande direktören möjlighet att använda direkt primär sekretess gentemot enskild styrelseledamot, dock är den som analysen visar starkt begränsad.

6.9 Sekundär sekretess

Detta avsnitt behandlar styrelseledamöternas möjlighet till vidareinformation eller den sekundära sekretessen. Jag kommer främst att undersöka den ståndpunkt som ABL 75 intar beträffande den sekundära sekretessen och de möjligheter som lagen ger styrelsen att begränsa den enskilda styrelseledamotens möjlighet till vidareinformation.

Den sekundära sekretessen har betydelse både för bolagsstämmoda representanter och för arbetstagarledamöterna i bolagets styrelse. Reglerna härom är av särskild vikt för arbetstagarledamöterna, som har intresse av att informera de övriga anställda inom bolaget beträffande styrelsens arbete.¹⁴⁶ Skulle denna möjlighet vara helt stängd, skulle reformen med arbetstagarledamöter i bolagets styrelse förlora sitt syfte.¹⁴⁷

145 Prop. 1975:103 s. 374.

146 Prop. 1972:116 s. 134-135.

147 Prop. 1972:116 s. 134.

6.9.1 Diskussioner om styrelseledamotens sekundära sekretess i samband med införandet av LSA 72 och LSA 76

I associationsrättslig litteratur samt i förarbetena till de äldre och den nu gällande aktiebolagslagen behandlas den sekundära sekretessen ganska sparsamt.¹⁴⁸ Frågan tycks ej ha ansetts som särskilt betydelsefull. Det var först i och med att man började att diskutera arbetstagarledamöter i bolagens styrelser som frågan om sekundära sekretessen blev verkligt intressant. Detta får ses mot bakgrunden av att arbetstagsarsidans representanter måste kunna informera övriga anställda om styrelsens arbete. Annars skulle reformen förlora sitt syfte.¹⁴⁹ Detta medförde att den sekundära sekretessen för styrelsens medlemmar kom att behandlas i förarbetena till LSA 72 och 76.¹⁵⁰ Diskussionen avspeglas också delvis i förarbetena till ABL 75.¹⁵¹

6.9.2 Arbetstagarledamöternas sekundära sekretess enligt LSA 72 och LSA 76

I förslaget till lag om styrelserepresentation för de anställda som publicerades i Ds I 1972:3 behandlades sekretessfrågan. Utredningen ansåg att den gällande aktiebolagslagen¹⁵² ej innehöll någon uttrycklig sekundär sekretessregel.¹⁵³ Dock ansågs det, att den vårdnadsplikt som åvilade styrelseledamot på grund av hans ställning som sysselman i förhållande till bolaget bl.a. innefattade en skyldighet att iaktta tystlåtenhet beträffande sådant, vars yppande kunde skada företaget.¹⁵⁴ Följande uttalande beträffande den sekundära sekretessen återfinns i departementsstencilen:¹⁵⁵

148 Beträffande ABL 44, se SOU 1941:9 s. 323, Stenbeck m.fl. s. 208. Beträffande ABL 75 se prop. 1975:103 s. 375.

149 Ds I 1972:3 s. 39.

150 Prop. 1972:116 s. 134-135, prop. 1975/76:166 s. 167.

151 Prop. 1975:103 s. 377.

152 ABL 44.

153 Ds I 1972:3 s. 39.

154 Ds I 1972:3 s. 39.

155 Ds I 1972:3 s. 40.

”Frågan är då vad sekretessplikten enligt nu gällande regler får anses innebära för arbetstagarledamöternas vidkommande. Eftersom styrelsens sammanträden inte är offentliga, måste arbetstagarledamöterna i likhet med övriga styrelseledamöter vara försiktiga med att lämna ut de informationer som ges under dessa sammanträden. Vid bedömandet av om en uppgift kan lämnas ut eller inte måste olika intressen vägas mot varandra, däribland intresset av att det fortsatta samarbetet i styrelsen inte försvåras.

Ytterst begränsas styrelseledamöters möjligheter att lämna ut informationer om styrelsearbetet av att han kan åläggas skadeståndsskyldighet, om han genom utlämnandet skadar bolaget. När det gäller att bedöma om bolaget kan skadas genom utlämnande av information, är det givetvis av betydelse till vem informationen lämnas. Den som själv är underkastad tystnadsplikt, t.ex. ledamot av företagsnämnd, bör i större utsträckning än andra kunna få del av icke offentliga uppgifter utan att detta leder till skada för bolaget. I förhållande till revisor i bolaget förutsätter ABL full öppenhet från styrelsens sida. I tveksamma fall får det anses ankomma på styrelsen att avgöra om och i vad mån viss upplysning kan lämnas utan förfång för bolaget. (Jfr 127 § fjärde stycket aktiebolagslagen.) Arbetstagarledamöterna kan således själva i styrelsen verka för att upplysningar av intresse för de anställda inte hemlighålls i onödan. Redan förekomsten av arbetstagarledamöter i styrelsen torde medföra att frågan om utlämnande av information aktualiseras i större utsträckning än tidigare. Skulle de finna att vissa uppgifter hemlighålls utan fog, kan de reservera sig mot beslutet. Som yttersta utväg kan de också ställa sina platser till förfogande med den opinionsbildande effekt detta kan få.”

Remissyttrandena över utredningens förslag om styrelserepresentanter för de anställda innehöll beträffande den sekundära sekretessen följande. LO konstaterade att den praxis, som råder beträffande styrelseledamöternas tystnadsplikt, ej kunde tillämpas på de anställdas representanter.¹⁵⁶ De anställdas representanter var dock tvungna att iakttaga sekundär sekretess beträffande information, som kunde skada bolaget om den lämnades ut. Beträffande övrig information måste arbetstagarledamöterna däremot kunna informera övriga anställda.¹⁵⁷ Om utlämnande av information kan skada bolaget, måste arbetstagarledamöterna ha rätt att informera en trängre krets för överläggningar, om frågan är av stor betydelse för de anställda.¹⁵⁸

TCO framhöll i sitt remissvar, att det var angeläget att den sekundära sekretessen för styrelseledamöterna endast kom att brukas i un-

156 Prop. 1972:116 s. 90.

157 Prop. 1972:116 s. 90.

158 Prop. 1972:116 s. 90.

dantagsfall och att det klargjordes, att det var den enskilda styrelseledamoten, som själv avgjorde vad som i det enskilda fallet kunde vara till skada för företaget.¹⁵⁹

Sveriges företagares riksförbund ansåg i sitt remissvar, att samma regler och praxis borde gälla för samtliga styrelseledamöter. Arbetstagarledamöterna borde således ej ha någon särställning, då det gällde att föra sekret information till en trängre krets.¹⁶⁰ Dessutom framfördes i remissvaret från Industriförbundet, att om samarbetet skulle fungera i styrelsen, var det nödvändigt att samförstånd rådde beträffande den sekundära sekretessen.¹⁶¹

Departementschefen uttalade följande om den sekundära sekretessen:¹⁶²

”Enligt min mening är det av stor betydelse att företagsledningen eftersträvar största möjliga öppenhet gentemot de anställda rörande företagets förhållanden. Att de anställda överlag får tillräcklig information om företagsledningens beslut är redan i och för sig av värde från företagsdemokratisk synpunkt. I detta speciella sammanhang finns det anledning att ta fasta på att en sådan öppen attityd gentemot de anställda bör underlätta för arbetstagarledamöterna att fullgöra sitt uppdrag. Det är emellertid ofrånkomligt att även den interna informationen i viss utsträckning måste begränsas av hänsyn till företagets intressen. Frågan blir då om och i vad mån arbetstagarledamöterna bör ha möjlighet att samråda med ledamöter i företagsnämnden och andra förtroendevalda även om sådant som i princip bör hållas hemligt. För egen del anser jag mig varken kunna eller böra ange några riktlinjer för arbetstagarledamöternas handlande i sådana fall. Den avvägning som här måste göras mellan olika intressen förutsätter enligt min mening att frågan i varje fall tas upp till diskussion i styrelsen. På den vägen bör det vara möjligt att efter hand utveckla en praxis som tillgodoser såväl företagets som de anställdas intressen.”

Departementschefens uttalande innebär ej enligt min mening att arbetstagarlidans representanter skall särbehandlas vad gäller tystnadsplikten, utan att den sekundära sekretess som framkommer i förarbetena till ABL 75 för de bolagsstämموالدا ledamöterna även i princip skall gälla för arbetstagarledamöterna.¹⁶³ Beträffande frågan om

159 Prop. 1972:116 s. 90.

160 Prop. 1972:116 s. 91.

161 Prop. 1972:116 s. 91.

162 Prop. 1972:116 s. 135.

163 Nial s. 97-98.

arbetstagarledamöternas rätt att överföra information till andra förtroendevalda vid företaget om förhållanden "som i princip bör hållas hemligt", som departementschefen tog upp till diskussion, kommer jag att behandla i avsnittet 6.9.4, där jag redogör för styrelseledamöternas sekundära sekretess enligt ABL 75.

LSA 72 var av försökskaraktär och skulle gälla i tre år. I april 1974 gav Kungl. Maj:t Statens industriverk i uppdrag att utvärdera den pågående försöksverksamheten med styrelserepresentation för de anställda. Resultatet av undersökningen publicerades i publikationen "Utredning från statens industriverk", SIND 1975:4.

I industriverkets utredning beträffande tillämpligheten av LSA 72 framhölls, att den sekundära sekretessen inte utgjort något problem i flertalet företag, medan svårigheter mött i några fall.¹⁶⁴ I remissvaren över industriverkets utredning reagerade de fackliga organisationerna på utredningens resultat i detta avseende. LO anförde, att en negativ sida hos reformen hade varit de sekretesskrav som ställts på de fackliga styrelseledamöterna.¹⁶⁵

På grundval av industriverkets utredning och remissvaren över denna permanentades de anställdas styrelserepresentation genom LSA 76.

I förarbetena till LSA 76 framkommer det endast att uttalanden om den sekundära sekretessen i förarbetena till LSA 72 skulle anses som vägledande även för tillämpligheten av LSA 76.¹⁶⁶ Någon åtgärd beträffande den sekundära sekretessen vidtogs således ej av departementschefen på grund av arbetstagarorganisationernas remissvar.

Sammanfattningsvis kan det sägas om den sekundära sekretessen för arbetstagarledamöterna, att i princip skall samma regler gälla för arbetstagsidans representanter i styrelsen som för bolagsstämmovalda ledamöter. Detta innebär att framställningen i fortsättningen kommer att inriktas på den sekundära sekretess som framkommer i ABL 75.

164 SIND 1975:4 s. 306.

165 Prop. 1975/76 :166 s. 109.

166 Prop. 1975/76:166 s. 167.

6.9.3 Allmänt om styrelseledamotens sekundära sekretess enligt ABL 75

Enligt ABL 75 finns det ej någon uttrycklig sekundär sekretessregel beträffande styrelseledamöterna och bolagets verkställande direktör.¹⁶⁷ För revisorerna finns det däremot en särskild sekretessregel, 10 kap. 13 § ABL 75.

Den sekundära sekretessregeln beträffande revisorerna infördes genom en straffbestämmelse i 132 § 8 p. ABL 10 och 214 § 1 st. 4 p. ABL 44. Motiven för införandet av en sekundär sekretessregel för revisorerna i ABL 10 anges i lagrådets uttalande över 1905 års bolagskommittés förslag till aktiebolag m.m.¹⁶⁸ I uttalandet förordades bl.a. införande av minoritetsrevisor. Lagrådet påpekade därvid, att det förelåg en risk för att en revisor, som tillsatts av minoriteten, skulle missbruka den kunskap i bolagets angelägenheter, som han fått genom revisionen. Förslaget om minoritetsrevisorer förutsatte därför att en sekundär sekretessregel infördes. För att undvika särbehandling av minoritetsrevisorerna föreslogs en sådan bestämmelse gälla generellt för alla revisorer.¹⁶⁹ ABL 10 kom alltså att innehålla en sekundär sekretessregel för revisorer. Bestämmelsen bibehölls i ABL 44 och ABL 75. I motiven till ABL 44 uttalades:¹⁷⁰

167 Beträffande styrelseledamöterna i bankstyrelserna finns det i lagen (1955: 183) om bankföreelse en allmän sekundär sekretessregel i 192 § som även omfattar styrelseledamöterna. Stadgandet har följande lydelse: "Enskilds förhållande till bankaktiebolag må ej i oträngt mål yppas." Beträffande banksekretessen, se Nial Banksekretess. Se även beträffande arbetstagarledamöternas sekundära sekretess i bankers styrelse, prop 1975/76:169 s. 16-17, 30-31 och 42.

I den danska aktiebolagslagen finns det en sekundär sekretessregel i 160 §. Enligt detta stadgande får bl a styrelseledamöterna ej obehörigen yppa vad de fått kännedom om under deras arbete. Denna sekundära sekretessregel är straffsanktionerad enligt samma stadgande. Norsk aktiebolagslag har ej någon uttrycklig sekundär sekretessregel. I förarbetena har frågan behandlats. (Ot prop nr 7 (1971-72) s. 44) Styrelseledamöternas sekundära sekretessplikt får anses sökas i den allmänna plikt som de enskilda styrelseledamöterna har att främja företagets intresse. Beträffande norsk aktiebolag, se Skåre s. 115 och Eckhoff, E.F. s. 92.

168 NJA 11 1910 nr 14 s. 102.

169 NJA 11 1910 nr 14 s. 102.

170 SOU 1941:9 s. 323.

”Någon särskild bestämmelse om tystnadsplikt för styrelseledamot och verkställande direktör har ej ansetts böra upptagas, medan sådan bestämmelse bibehållits beträffande revisorer, vilkas intressegemenskap med bolaget är mindre utpräglad än styrelsens och verkställande direktörs.”

Aktiebolagsutredningen till ABL 75 ansåg dock, att man även borde direkt uttrycka revisors tystnadsplikt i en särskild regel än att såsom i ABL 44 låta den endast komma till uttryck i en straffbestämmelse.¹⁷¹

Departementschefen frångick aktiebolagsutredningens förslag till viss del och föreslog att revisors tystnadsplikt endast skulle direkt regleras i en uttrycklig regel. En särskild straffbestämmelse ansågs ej nödvändig med hänsyn till andra sanktioner, som exempelvis skadestånd.^{171 a}

6.9.4 Styrelseledamotens sekundära sekretess enligt ABL 75

Som tidigare omtalats, finns det ej någon uttrycklig generell sekundär sekretessregel för de enskilda styrelseledamöterna enligt ABL 75. I förarbetena till ABL 75 berör departementschefen den sekundära sekretessen. Departementschefen anförde, att på grund av den vård-

171 SOU 1971:15 s. 271. Förslagets 94 § har följande lydelse: ”Revisor får ej till enskild aktieägare eller utomstående lämna upplysningar om sådana bolagets angelägenheter som han har fått kännedom om vid fullgörande av sitt uppdrag.” Förslagets 173 § 1 st. 5 p. har följande lydelse: ”Till böter eller fängelse i högst 1 år dömes den som uppsåtligen eller av oaksamhet i egenskap av revisor eller granskare utan det är nödvändigt för fullgörande av hans uppdrag yppar vad han därvid fått kännedom om, så att skada kan följa därav.” 10 kap. 13 § 1 st. ABL 75 har följande lydelse: ”Revisor får ej till enskild aktieägare eller utomstående lämna upplysningar om sådana bolagets angelägenheter som han har fått kännedom om vid fullgörande av sitt uppdrag, om det kan lända till förfång för bolaget.” I och med denna utformning av revisors tystnadsplikt i ABL 75 kan ej själva överförandet av information som kan skada företaget att sanktionsbeläggas enligt ABL 75.

171 a Prop. 1975 103 s. 575.

nadsplikt, som åvilar styrelseledamoten och verkställande direktören i förhållande till bolaget, är de skyldiga att iaktta tystlåtenhet beträffande information, vars yppande *kan* medföra skada för bolaget.¹⁷²

Departementschefens uttalande innebär att det är själva överförandet av information som kan skada företaget vilket är förbjudet.¹⁷³ Överföringen behöver således ej leda till skada för bolaget för att den enskilda styrelseledamoten skall ha brutit mot lagens intentioner. Det är tillräckligt att den givna informationen genom överföringen kan skada företaget.¹⁷⁴

Antag nu att en enskild styrelseledamot har till en annan person överfört information, som kan skada företaget. Detta strider mot lagens intentioner. Någon skada inträffar ej genom överföringen. Vilken sanktion kan då drabba den enskilda styrelseledamoten? I aktiebolagslagen finns ej någon direkt sanktionsregel för detta fall. Överträdelsen har ej straffsanktionerats enligt 19 kap. ABL 75. Den typ av sanktion som ligger närmast är den enskilda styrelseledamotens skadeståndsansvar enligt 15 kap. 1 § 1 st. ABL 75.¹⁷⁵ Enligt detta stadgande är bl.a. styrelseledamot, som vid fullgörande av sitt uppdrag uppenbarligen eller av oaktsamhet skadar bolaget, ersättningsskyldig för skadan.¹⁷⁶ Objektivt sett krävs det alltså att bolaget har drabbats av en ekonomisk skada.¹⁷⁷ I det nämnda exemplet är stadgandets objektiva rekvisit ej uppfyllt.

Det finns alltså inte någon möjlighet att använda sig av ansvarsreglerna i ABL 75, då överföringen ej har medfört någon skada för bolaget. Detta får till följd, att det i praktiken ej existerar någon sekundär sekretessregel med den sekretessnivå som departementschefen anförde. Ej heller kan man tillämpa 10 kap. 5 § BrB, trolöshet mot huvudman, då även detta stadgande uppställer ett skaderekvisit i förhållande till bolaget.^{177a}

172 Prop. 1975:103 s. 377, Se även Rodhe s. 175, Fahlbeck s. 156, Kedner Roos 1 s. 177 och Holmström s. 39.

173 Se 56 § MBL och 1 kap. 2 § sekretesslagen. Prop. 1979/80:2 del A s. 119 - 120.

174 Jmf. med dansk rätt, avsnittet 6.9.3.

175 Rodhe s. 175, Nial s. 97 och Bergqvist m fl s. 11.

176 Se avsnittet 6.4.7 beträffande uttrycket skada.

177 Holmström s. 38.

177a Beckman m.fl. Del 1 s. 456.

Med hjälp av ansvarsregeln i 15 kap. 15 § 1 st. ABL 75 kan man därför utforma en sekundär sekretessregel för styrelseledamöterna med följande innebörd. En styrelseledamot får ej överföra information, om han därigenom uppsåtligen eller av vårdslöshet orsakar bolaget en påvisbar ekonomisk skada. Detta innebär att styrelseledamoten själv, under ansvar, får bedöma skaderisken när han överför information till en utomstående.¹⁷⁸ Rodhe uttrycker det hela så, att "skaderisken måste vara avgörande för om rådslag med utomstående person skall kunna anses tillåtet. En första förutsättning måste vara, att skada inte uppstår redan genom att denna person får del av uppgifterna. En annan förutsättning måste vara, att styrelseledamoten med fog kan utgå ifrån att personen inte för uppgifter vidare till någon annan, som inte uppfyller båda de nu angivna förutsättningarna".¹⁷⁹ Styrelseledamotens överförande av information till utomstående får således baseras till stor del enligt de riktlinjer som har framkommit i teorin om information och sekretess, vilket kortfattat innebär att förtroendet mellan parterna är av stor betydelse om överföringen skall äga rum. Skillnaden gentemot departementschefens uttalande beträffande den sekundära sekretessen består således i att överföringen måste ha medfört en påvisbar ekonomisk skada. Det är således ej tillräckligt att överföringen kan medföra skada, vilket departementschefen anförde.

Det sagda innebär att den enskilda styrelseledamoten kan överföra "sekret" information till personer som han kan ha förtroende för utan att överträda lagens bestämmelser. Således kan arbetstagarrepresentanterna i styrelsen exempelvis överföra information som kan skada bolaget till andra förtroendevalda utan att drabbas av en sanktion. Skulle mottagaren missbruka information ansvarar styrelseledamöterna för eventuell skada om rekvisiten i 15 kap. 1 § 1 st. ABL 75 är uppfyllda.

178 Stadgandet 20 kap. 3§ BrB, brott mot tystnadsplikt, kan ej tillämpas i samband med den sekundära sekretessen i ABL 75, då tystnadsplikten enligt 20 kap. 3 § ABL 75 skall vara uttryckligt reglerad i lag. Beckman m.fl. Del 11 s. 397 f. Enligt min mening bör IKL ej kunna tillämpas på de anställdas representanter. Se 8 och 13 §§ LSA 76, prop. 1975/76:166 s. 167. AD 1979:57 anser jag talar för denna ståndpunkt.

179 Rodhe s. 176.

6.9.5 Styrelsens möjlighet att besluta om styrelseledamotens sekundära sekretess

I aktiebolagsrättslig litteratur finns det uttalanden om att styrelsen som helhet kan besluta att viss information ej får föras utanför styrelsens krets.¹⁸⁰ Bl.a. har aktieägarna frågerätt enligt 9 kap. 12 § ABL 75 och styrelsens agerande därvidlag anförts såsom skäl för denna ståndpunkt.¹⁸¹ Enligt detta stadgande skall ju styrelsen pröva om en begärd upplysning kan lämnas till aktieägarna utan skada för bolaget.

Inget hindrar naturligtvis styrelsen att fatta ett dylikt beslut om den sekundära sekretessen, men har beslutet någon egentlig rättslig relevans för styrelsens medlemmar? Det vill säga, innehåller ABL 75 någon form av sanktion gentemot styrelseledamot som överträder styrelsens beslut? Enligt min mening innehåller ABL 75 ej någon form av sanktion för denna typ av överträdelse, om skada för bolaget ej kan styrkas enligt 15 kap. 1 § ABL 75. Någon form av ideellt skadestånd existerar ju ej enligt ABL 75.¹⁸² Dock har bolagsstämman möjlighet att "avskeda" de bolagsstämmovalda ledamöterna. Som nämnts föreligger denna möjlighet ej beträffande arbetstagarledamöterna, som utses och avsätts av de fackliga organisationerna.

Själva överträdandet av styrelsens beslut medför alltså ej någon sanktion för den enskilda styrelseledamoten. Har överföringen av information till obehöriga medfört, att bolaget har åsamkats en skada, kan man tillämpa 15 kap. 1 § ABL 75. Detta stadgande kan tillämpas även utan att det föreligger ett beslut i frågan. Detta innebär realistiskt sett att styrelsen endast kan ge rekommendationer om sekundära sekretessen. Styrelsen kan alltså ej — på grund av brist på sanktioner — fatta heltäckande och bindande beslut om den sekundära sekretessen.

180 Rodhe s. 175, Kedner Roos 1 s. 177, Nial s. 97, Lindencrona s. 144 och Fahlbeck s. 157.

181 Stenbeck m fl s. 208, Nial s. 97-98 och Holmström s. 39.

182 Se avsnittet 6.4.7.

6.9.6 Styrelseledamotens sekundära sekretess i samband med aktieägarnas frågerätt enligt 9 kap. 12 § ABL 75

9 kap. 12 § ABL 75 ger aktieägarna rätt att ställa frågor till bolagets verkställande direktör och styrelsen beträffande förhållanden, som kan inverka på bedömandet av bolagets årsredovisning och dess ställning i övrigt, eller av ärenden på stämman. Innan den enskilda styrelseledamoten kan erhålla ett svar på sin förfrågan måste styrelsen ta ställning till om den begärda informationen kan lämnas utan väsentligt förfång för bolaget. Även om frågan riktas till bolagets verkställande direktör, är det styrelsen som avgör om informationen kan lämnas utan väsentligt förfång.¹⁸³

Aktieägarnas möjlighet att erhålla svar har ökat i och med införandet av ABL 75. Enligt 127 § 3 st. ABL 44 kräves det endast att information skall vara till förfång för bolaget för att den ej skall behöva lämnas ut till aktieägarna.¹⁸⁴ I remissvaren över aktiebolagsutredningens förslag till ABL 75 påpekade näringslivet, att utredningen hade avvikit från gällande rätt genom att tillägga ett väsentlighetsrekvisit beträffande styrelsens möjlighet att vägra lämna ut information.¹⁸⁵ Näringslivets påpekande föranledde ingen ändring.¹⁸⁶ Syftet med regelns nya utformning var nämligen att öka aktieägarnas möjlighet till insyn i bolagets verksamhet.¹⁸⁷

För att styrelsen skall kunna besvara en fråga från en aktieägare måste viss information lämnas. Finner styrelsen att denna information ej kan lämnas ut utan väsentligt förfång för bolaget skall den överlämnas till bolagets revisor. Revisorn skall avge ett yttrande med besked om upplysningen skulle ha föranlett en ändring i revisionsberättelsen. De kategorier av information, som främst kan bli aktuella att underhålla, är affärshemligheter, vars offentliggörande skulle kun-

183 Prop. 1975:103 s. 405.

184 Aktieägarnas frågerätt infördes för första gången i ABL 10, 85 § 3 st. Stadgandet infördes i ABL 10 för att ge aktieägarna möjlighet att erhålla kompletterande information till de avgivna redovisningshandlingarna. Två refererade HD-avgöranden avser tillämpningen av 85 § 3 st. ABL 10 nämligen NJA 1923 s. 284 och 1933 s. 168.

185 Prop. 1975:103 s. 404.

186 Prop. 1975:103 s. 404.

187 Prop. 1975:103 s. 404.

na vara till väsentligt förfång för bolaget.¹⁸⁸

På grund av styrelsens möjlighet enligt 9 kap. 12 § ABL 75 att vägra att besvara aktieägarnas frågor brukar man uttrycka aktieägarnas frågerätt enligt följande: aktieägarna har en frågerätt enligt ABL 75, men ej någon svarsrätt.¹⁸⁹

Analysen visar att styrelsen under vissa förutsättningar kan innehålla information i samband med att styrelsen eller verkställande direktören besvarar frågor från aktieägarna på bolagsstämman enligt 9 kap. 12 § ABL 75. Bestämmelsen som ger styrelsen denna möjlighet kan karaktäriseras som en primär sekretessregel för styrelsen. Stadgandet har som jag omtalat ovan, av vissa författare ansetts ha betydelse för styrelsens möjlighet att besluta om den sekundära sekretessen för styrelsens ledamöter.¹⁹⁰ Har stadgandet den innebörden att styrelsens beslut i denna fråga pålägger den enskilda styrelseledamoten en sekundär sekretess med avseende på den information som styrelsen har sekretessbelagt? Frågeställningen kan besvaras enligt de riktlinjer som framkommit i avsnitten 6.9.4 och 6.9.5, vilket innebär att styrelsens beslut i denna fråga endast kan ses som en rekommendation till den enskilda styrelseledamoten att iaktta sekundär sekretess. Överför den enskilda styrelseledamoten den av styrelsen sekretessbelagda informationen gentemot en aktieägare, kan han drabbas av en sanktion endast om företaget drabbas av en påvisbar ekonomisk skada. Då kan 15 kap. ABL 75 tillämpas. Någon sanktion för själva överträdandet av beslutet existerar således ej.

6.9.7 Styrelseledamotens sekundära sekretess i samband med behandlingen av årsredovisningen enligt ABL 75

Enligt 11 kap. 1 § ABL 75 skall aktiebolag avge årsredovisning. Den skall bestå av resultaträkning, balansräkning och förvaltningsberät-

188 Prop. 1975:103 s. 404.

189 Rodhe s. 230.

190 Kan information lämnas utan väsentligt förfång för bolaget men är informationen ej tillgänglig på bolagsstämman, skall informationen inom två veckor hållas tillgängligt hos bolaget samt översändas till den aktieägare, som begärt upplysningen 9 kap. 12 § 3 st. ABL 75. Enligt Rodhe betyder förfång skada. Rodhe s. 230.

telse. Närmare bestämmelser beträffande förvaltningsberättelsens innehåll finns i 11 kap. 9 § ABL 75. Förvaltningsberättelsen har i Sverige främst uppfattats som ett komplement till resultat- och balansräkningen. I förvaltningsberättelsen skall — enligt stadgandets 1 st. — upplysning lämnas dels om viktiga förhållanden som har betydelse för bedömningen av bolagets verksamhet och ställning och som ej lämnats i resultat- och balansräkningen, dels om händelser som är av väsentlig betydelse för bolaget och har inträffat under räkenskapsåret eller efter dess utgång. I ABL 44 och dess 103 § fanns en motsvarighet till upplysningsplikten enligt 11 kap. 9 § 1 st. ABL 75, dock med den väsentliga skillnaden, att bolaget kunde undvika att i förvaltningsberättelsen medta information, som bedömdes vara till förfång för bolaget.¹⁹¹ Uppräkningen i förarbetena till ABL 44 ger vid handen att det vanligtvis var fråga om ekonomisk skada.

I aktiebolagsutredningen till ABL 75 krävdes det väsentligt förfång för att styrelsen ej skulle vara tvungen att medta information i förvaltningsberättelsen.¹⁹² Föredragande departementschefen ansåg att förfångsklausulen ej skulle ingå i ABL 75.¹⁹³ Anledningen därtill var främst att underlätta insynen i bolaget och att hindra, att viktig information undanhölls bolagets olika intressenter.¹⁹⁴ 11 kap. 9 § ABL 75 innehåller ej någon förfångsklausul.

Lagrådet uttalade sig om slopandet av förfångsklausulen.¹⁹⁵ Lagrådet ansåg att normalt sett ingår ej yrkeshemligheter — av sådant slag som enligt IKL åtnjuter visst sekretesskydd — i de upplysningar som skall lämnas enligt 11 kap. 9 § ABL 75. Skulle så ändå vara fallet, skall stadgandet ha den innebörden, att man ej behöver lämna denna typ av information.

Dessutom måste man enligt lagrådet vid tolkningen av 11 kap. 9 §

191 Beträffande exempel på information som kunde medföra förfång för bolaget enligt ABL 44, se SOU 1941:9 s. 425. Beträffande senare uttalanden av förfångsresonemanget se SOU 1949:8 s. 39, SOU 1952:2 s. 170 och Prop. 1946:264 s. 34.

192 SOU 1971:15 s. 303.

193 Prop 1975:103 s. 261-262.

194 Prop. 1975:103 s. 261-262.

195 Prop. 1975:103 s. 769.

ABL 75 göra ytterligare undantag. Detta gäller främst olika typer av affärshemligheter, där en öppen redovisning skulle medföra en allvarlig risk för att bolaget skulle skadas.¹⁹⁶ Lagrådet anförde:¹⁹⁷

”Situationer kan tänkas uppstå – och förekommer säkerligen också i praktiken – då offentliggörandet av exempelvis ett avtal eller en beställning, som ett bolag gjort och som förvisso är en affärshändelse av det slag som 11 kap. 9 § tar sikte på, skulle ha en förödande verkan på bolagets rörelse. Den effekt, som med stor säkerhet vore att förutse, kan exempelvis vara att bolaget skulle direkt förlora en betydande del av en marknad eller utsättas för övermäktig konkurrens från utlandet med påtaglig risk för sådan förlust. En öppen redovisning i dessa och liknande fall skulle varken vara i myndigheternas, de anställdas eller andra borgenärers eller aktieägars intresse. Här måste – i viss parallellitet med brottsbalkens bestämmelse om handlande i nöd – den underförstådda regeln anses gälla att styrelsen skall kunna underlåta redovisning om en sådan skulle vara uppenbart oförvarlig med hänsyn till bolagets intressen.”

Lagrådet påpekar också att förfångsresonemang som förs i samband med aktieägarnas frågerätt har även betydelse när det gäller förvaltningsberättelse.¹⁹⁸ Beträffande denna typ av information skall styrelsen ju kunna underlåta att lämna uppgift, om det skulle vara uppenbart oförvarligt med hänsyn till bolagets intresse.

Föredragande statsråd instämde i lagrådets uttalande.¹⁹⁹ Styrelsen har således enligt 11 kap. 9 § 1 st. ABL 75 att i viss utsträckning beakta ett förfångsrekvisit vid upprättandet av förvaltningsberättelsen.²⁰⁰ Om olika meningar föreligger i styrelsen, blir styrelsemajoritetens ståndpunkt avgörande.

Styrelsens beslut i denna fråga får anses innebära, enligt de grunder som framkommit i avsnittet ovan, endast en rekommendation för styrelseledmöternas sekundära sekretess beträffande den information som styrelsen har beslutat att ej införa i förvaltningsberättelsen.

196 Prop. 1975:103 s. 769.

197 Prop. 1975:103 s. 769. Frågan är om inte detta resonemang även avser yrkeshemligheter som omfattas av IKL.

198 Prop. 1975:103 s. 768.

199 Prop. 1975:103 s. 789.

200 Dessutom behöver styrelsen ej ange bruttoomsättningssumman i resultaträkningen, om synnerliga skäl föreligger. 11 kap. 6 § ABL 75, Prop. 1975:103 s.789.

6.9.8 Styrelseledamotens sekundära sekretess reglerad i bolagsordningen

I detta avsnitt skall jag kortfattat undersöka möjligheten att i bolagsordningen inta en bestämmelse, som helt eller delvis begränsar styrelseledamöternas möjlighet att vidarebefordra informationen som de erhållit i egenskap av styrelseledamot. Jag har ej i något sammanhang påträffat eller hört talas om en bolagsordning innehållande en dylik bestämmelse. Detta medför att jag kommer att behandla denna problematik kortfattat. Dessutom kommer jag att inrikta analysen på arbetstagarledamöternas ställning.

6.9.8.1 Allmänt om bolagsordningen

Bolagsordningen brukar betecknas som associationens författning.²⁰¹ Man kan ytterst karaktärisera bolagsordningen som ett avtalsinstrument, som möjliggör för intressenterna att avtalsvägen närmare utforma regler om bolagets verksamhet inom de ramar som aktiebolagslagen ger.²⁰² Enligt 2 kap. 3 § ABL 75 skall stiftelseurkunden innehålla förslag till bolagsordning. I och med att bolaget registreras får bolaget en fungerande bolagsordning. Bolagsordningen skall innehålla vissa obligatoriska bestämmelser. Dessa återfinns i 2 kap. 4 § ABL 75. Dessutom kan man i bolagsordningen inta s.k. fakultativa bestämmelser. Genom dessa har man möjlighet att avvika från aktiebolagens dispositiva bestämmelser eller komplettera aktiebolagslagens regler. Aktiebolagslagens dispositiva regler framkommer i själva lagtexten eller i uttalanden i förarbetena. Beträffande de kompletterande reglerna uttalar departementschefen, att man kan införa bestämmelser, som ej står i strid med aktiebolagslagen eller annan lag eller författning eller grunderna för aktiebolagslagen.²⁰³

Enligt 9 kap. 14 och 15 §§ ABL 75 kan man ändra bolagsordningen. Beroende på ändringens karaktär krävs det olika röstpluralitet.

201 Nial s. 41.

202 Prop. 1975:103 s. 297 f. och 369.

203 Se prop. 1975:103 s. 297, 369, 556 och 558.

6.9.8.2 Sekretessbestämmelsens giltighet

För att bestämmelsen skall vara giltig krävs det sålunda, att den ej strider mot aktiebolagslagen eller annan lag eller grunderna för aktiebolagslagen.²⁰⁴ Beträffande sekretessbestämmelsens giltighet i förhållande till de anställdas representanter i styrelsen kan följande sägas. Syftet med LSA 76 är att de anställda skall beredas insyn och inflytande i frågor som rör företagets verksamhet.²⁰⁵ Detta stadgande måste naturligtvis påverka sekretessbestämmelsens utformning.

I motiven till LSA 72 behandlades den sekundära sekretessen för arbetstagarledamöterna.²⁰⁶ Uttalanden skall även ha relevans för LSA 76.²⁰⁷ Detta skulle innebära att en sekretessbestämmelse i bolagsordningen som helt eller delvis uteslöt arbetstagarledamöternas möjlighet att kommunicera med sina huvudmän skulle vara ogiltig då den skulle strida mot "annan lag".

Hur skall då en giltig sekretessbestämmelse i bolagsordningen vara utformad för att ej strida mot LSA 76? Här kan ett uttalande i förarbetena till LSA 72 – som alltså även gäller för LSA 76 – vara av intresse: "Det är emellertid ofrånkomligt att även den interna informationen i viss utsträckning måste begränsas med hänsyn till företagets intressen."²⁰⁸ För att sekretessbestämmelsen i bolagsordningen ej skall strida mot detta uttalande bör den enligt min mening endast omfatta information som kan skada företaget. Departementschefen måste ha grundat sina tankar om vilken information som skall sekretessbeläggas på ett skaderesonemang. Andra tolkningar förefaller mindre sannolika.

Det är enligt min mening fullt möjligt att utforma sekretessbestämmelser i enlighet med de anförda synpunkter ur förarbetena som återgetts ovan. En bolagsbestämmelse om sekretess skulle då innehålla att information som kan skada företaget kan sekretessbeläggas. En sådan sekretessbestämmelse i bolagsordningen bör kompletteras med en vitesklausul. Annars uppkommer samma ofullständiga sanktionsläge som jag beskrivit ovan.

204 T. ex. 1 § LSA 76.

205 Prop. 1972:116 s. 134-135.

206 Prop. 1972:116 s. 135.

207 Prop. 1975/76:166 s. 167.

208 Prop. 1972:116 s. 135.

7 ANALYS AV DEN PRIMÄRA OCH SEKUNDÄRA SEKRETESSEN I ARBETSTAGARINFORMATIONSONRÅDE B

De anställdas information inom arbetstagarinformationsområde B regleras av arbetsrättslig lagstiftning. Jag kommer att koncentrera framställningen främst till MBL. Kommunikationsramen i detta avsnitt kommer att ha företagsledningen som sändare – främst då företagets verkställande direktör¹ – och de anställdas representanter som mottagare. Avsnittet kommer att inledas med en redogörelse för de anställdas möjlighet till information till följd av arbetsgivarens informationsplikt, dels på arbetsgivarens eget initiativ (19 § 1 st. 1 p. MBL) och dels efter krav från arbetstagsidan (19 § 1 st. 2 p. och 2 st. MBL). Arbetsgivarens informationsplikt i samband med förhandlingar kommer också att genomgå. Denna del av avsnittet kommer således att behandla sådan primär sekretess som är indirekt angiven. Härefter behandlas sådan primär sekretess som angivits direkt. Vidare kommer jag att undersöka de anställdas representanters möjlighet till vidareinformation till de övriga anställda, d.v.s. den sekundära sekretessen, och till sist sanktioner för överträdelse av primära och sekundära sekretessregler.

7.1 Primär sekretess – indirekt angiven

7.1.2 Arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § 1 st. 1 p. MBL Kontinuerlig information

Föreskrifterna beträffande arbetsgivarens primära informationskyldighet² återfinns i 19 § MBL, som har följande lydelse:

- 1 Information kan naturligtvis överföras av andra befattningshavare vid företaget än dess verkställande direktör. Det är vanligt förekommande att företagets personalchef överför information till arbetstagsidan enligt MBL. Dock är bolagets verkställande direktör förutom styrelsen främst ansvarig för att bolaget uppfyller sina åligganden enligt MBL.
- 2 Fahlbeck benämner detta område det "rent primära", Fahlbeck s. 132. Se även Adlercreutz s.146 och Bergqvist/Lunning s. 154.

”Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattningen som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskäligen kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.”

Stadgandets 1 st. 1 p. har hämtats ur arbetsrättskommitténs betänkande.³ Bakom förslaget låg dels önskemålet att de anställda skulle vara jämbördiga med arbetsgivaren i samband med förhandlingar, dels en strävan att tillförsäkra arbetstagar sidan ett effektivt inflytande.⁴ Stadgandet skulle bl.a. tillförsäkra de anställda information om de allmänna förhållanden vid företaget, som sedermera kan få betydelse i en förhandlingsfråga.⁵ I departementschefens allmänna motivering beträffande informationsreglerna framkom att syftet med stadgandet var att ”information skall skapa förutsättningar för ett ändamålsenligt utövande av inflytandet i arbetsgivarens verksamhet. Den skall också underlätta förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare genom att säkerställa att båda parter har samma faktaunderlag i sitt förhandlingsarbete.”⁶ Fahlbeck anför att ett av syftena med informationsreglerna i MBL är att de skall höja arbetstagarnas livskvalité.⁷

Rätt att erhålla och kräva information enligt 19 § MBL har arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Enligt 5 § 2 st. MBL är 19 § tillämplig även då det tillfälligt ej föreligger något kollektivavtal mellan parterna.⁸ Även arbetsgivare som inträder i arbetsgivarorganisation under det avtalslösa tillståndet omfattas av bestämmelsen.⁹

3 SOU 1975:1, dess 18 §. Dock har vissa redaktionella ändringar gjorts.

4 SOU 1975:1 s. 298 f.

5 SOU 1975:1 s. 301.

6 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 235-236.

7 Fahlbeck s. 130.

8 Beträffande MBL:s tillämplighet då företaget befinner sig i konkurs, se prop. 1978/79:105 s. 169-173.

9 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 482 och 530.

Enskild arbetstagare kan inte kräva information genom MBL, såvida han ej företräder en facklig organisation. Arbetsgivarens informationsöverföring i förhållande till enskild arbetstagare framgår av anställningsavtalet.¹⁰ Anställs en person för att utföra ett visst arbete får det anses vara avtalat mellan parterna att den anställde skall få tillgång till relevant information för att kunna utföra arbetet. Detta informationsbyte får anses vara en del av de byten som sker mellan parterna.¹¹

7.1.2.1 Informationsområdet för arbetsgivarens informationsplikt
Arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 19 § 1 st. 1 p. MBL berör företagets utveckling inom områdena produktion och ekonomi samt riktlinjer för personalpolitik.¹² Arbetsrättskommittén använde avtalet om företagsnämnder av år 1966 mellan SAF å ena sidan samt LO och TCO å den andra sidan såsom förebild, då det gällde att beskriva dessa områden.¹³ Trots kritiska remissvar bibehölls avgränsningen till dessa tre sektorer.¹⁴ Skälet till stadgandets vaga avfattning förklarades av departementschefen såsom ett resultat av de förekommande variationerna mellan olika branscher och företag samt svårigheterna att i detalj utforma regler, som skulle passa hela företagssektorn.¹⁵ Genom 19 § 1 st. 2 p. MBL skulle man förstärka stadgandet i 1 st. 1 p. och därmed anpassa arbetsgivarens informationskyldighet till respektive företag.¹⁶ Detta kan komma att innebära

10 Detta innebär att det är arbetsgivaren som helt och hållet kontrollerar den primära sekretessen till den enskilda arbetstagaren då det gäller information i samband med anställningen.

11 Schmidt, Löntagarrätt, s. 96.

12 Se Bergqvist/Lunning s. 155 beträffande exempel på information som ingår i arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § 1 st. AD fastslog (AD 1978:84) att försämrade orderingång omfattades av arbetsgivarens informationsplikt. Se även Edlund/Gustafsson s. 68.

13 SOU 1975:1 s. 298-302. Se även 8-10 §§ avtalet om företagsnämnder från 1966.

14 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 63-64 och 235. Se även reservationen av arbetsrättskommitténs ledamöter Westerberg, Edlund och Gustafsson i denna fråga. SOU 1975:1 s. 939-40.

15 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 235.

16 Mer om detta nedan. Se avsnittet 7.1.3.

att information ej hörande till de ovan nämnda ämnesområdena kan komma att ingå i arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § 1 st. 2 p. MBL.

7.1.2.2 Informationens karaktär

Av stadgandet i 19 § MBL framgår, att informationen skall avse övergripande frågor.¹⁷ Att informationen skall vara övergripande eller generell¹⁸ innebär, att den skall i princip ha betydelse för de anställdas gemensamma intressen. Information, som berör enskilda arbetstagare och som saknar betydelse utanför de enskilda fallen, får tillgodoses genom arbetsgivarens informationsskyldighet genom förhandlingsrätten.¹⁹ Den skall avse faktiska förhållanden.²⁰ Materialet som enbart rör arbetsgivarens egna överväganden inför exempelvis förhandlingar med arbetsgivarparten berörs ej.²¹ Även information, som inte har dokumenterats i skrift men som berör möjligheter att bedöma verksamhetens utveckling inom de tre sektorerna, ingår i arbetsgivarens primära informationsskyldighet.²²

7.1.2.3 Informationens anknytning till företagets verksamhet

Företagsledningen har tillgång till informationer som på ett eller annat sätt kan komma att beröra företaget. Informationen kan skapas inom företaget eller erhållas genom externa kanaler. Innebär detta att all denna information ingår i arbetsgivarens informationsplikt eller krävs det något ytterligare? Man kan i detta sammanhang tala om informationens anknytningsgrad till företagets verksamhet. Uppgiften i detta avsnitt blir att avgöra graden av anknytning som krävs för att en informationsmängd som helt eller delvis berör före-

17 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 235. Se även lagrådets uttalande beträffande 19 § MBL, prop 1975/76:105 bil. 1 s. 488 och 532.

18 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 488.

19 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 488 och 532.

20 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

21 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

22 Se avsnittet nedan 7.1.3 om 19 § 1 st. 2 p. MBL där informationen måste ha dokumenterats.

taget skall anses ingå i arbetsgivarens informationsplikt.

Arbetsgivarens informationsskyldighet omfattar information som gör det möjligt att bedöma företagets utveckling. Det kan således avse dels information som avser den pågående verksamheten, dels information som är framtidsinriktad.²³ Den information som rör den pågående verksamheten bör således avspegla ett eller flera faktiska förhållanden som har inträffat och är av betydelse för bedömningen av företagets verksamhet.

Något svårare kan det vara att avgöra arbetsgivarens informations-skyldighet i samband med den andra kategorin av information. Frågan har varit uppe till behandling i AD.²⁴ Domstolen fastslog i AD 1978:56 att det inte kan "te sig meningsfullt med information om varje faktiskt förhållande som hypotetiskt kan få betydelse för verksamhetens framtida utveckling".²⁵ I det aktuella fallet hade företaget erhållit en offert. Detta medförde inte i och för sig att arbetsgivaren var tvungen att informera om offerten eller dess innehåll. Arbetsgivarens informationsplikt inträdde, då bolaget "hade bildat sig en uppfattning om innebörden och konsekvenserna av offerten".

AD har även till viss del berört frågeställningen i samband med arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. I AD 1979:1 fastslogs att arbetsgivaren har rätt att själv göra vissa undersökningar och överväganden rörande olika handlingsalternativ innan skyldigheten att påkalla förhandlingar inträder. Beträffande denna del av beslutsprocessens förled föreligger uppenbarligen ej enligt AD någon informationsskyldighet för arbetsgivaren enligt 19 § MBL. AD uttalade i AD 1978:166 och AD 1979:1 att beträffande frågor om planeringsöverväganden, utredningsalternativ och liknande kan en informationsskyldighet enligt 19 § MBL föreligga under särskilda omständigheter. Bland dessa särskilda omständigheter framkommer i AD 1979:1 "konkreta planer eller initiativ av utredningskaraktär som har större omfattning eller betydelse, såsom att utredningsarbetet är långvarigt, tar särskilda utredningsresurser inom eller utom

23 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 365.

24 AD 1978:56. Se även AD 1979:1 s. 50.

25 AD 1978:56 s. 440.

företaget i anspråk eller gäller för företagets utveckling centrala problem och bedrivs självständigt utan att vara ett direkt led i beredningen av ett kommande beslut”.²⁶ AD:s uttalanden visar att arbetsgivaren ej behöver informera om de mest lösa idéer eller planer. Detta gäller även om informationen kan anses höra till beslutsprocessens förled. Visar sig dock planerna så intressanta att de närmare börjar att bearbetas eller konkretiseras av arbetsgivaren och de berör utvecklingen av arbetsgivarens verksamhet måste arbetsgivaren informera om dem enligt 19 § MBL.

Har företagsledningen således börjat att bearbeta lösa planer m.m. inom företaget eller har haft tillfälle att överväga olika alternativ kan man anse att informationen som rör dessa förhållanden har den anknytning som krävs enligt 19 § MBL.

7.1.2.4 Tidpunkten då informationen skall avlämnas

Om informationen berör de tre områdena produktion, ekonomi eller personalpolitik och övriga rekvisit är uppfyllda, ingår som ovan nämnts informationen i arbetsgivarens informationsskyldighet. Dessutom krävs det att arbetsgivaren skall ha tillgång till information.²⁷ Detta innebär att arbetsgivaren skall ha kännedom om informationen. Den information, som arbetsgivaren är skyldig att ge, skall han lämna på eget initiativ. Enligt stadgandet skall den överlämnas fortlöpande. Detta betyder enligt förarbetena att informationen skall överlämnas ”så snart det kan ske” om parterna ej har träffat någon avvikande överenskommelse.²⁸

7.1.3 Arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § 1 st. 2. p. MBL Momentan information

Enligt 19 § 1 st. 2 p. MBL har arbetstagarorganisationen erhållit en självständig rätt att begära information av arbetsgivaren.²⁹ Denna möjlighet får ses som ett komplement till stadgandets första

26 Se även AD 1979:1 s. 50.

27 Prop 1975/76:105 bil. 1 s. 236. Bergqvist/Lunning s. 159.

28 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 365.

29 Fahlbeck benämner detta område för det ”halvprimära området” s. 132.

punkt. Enligt departementschefen skulle denna bestämmelse säkerställa de anställdas organisationers möjlighet till insyn i en omfattning som passade förhållandena vid respektive företag. Tillägget får också ses mot bakgrunden av lagstiftarens intentioner att göra arbetsgivarens primära informationsskyldighet så effektiv som möjligt genom att undvika tvister om tillämpningen av stadgandet.³⁰

Denna rättighet att kräva information begränsas av stadgandet på två sätt. För det första skall informationen avse arbetstagsidans gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Dessutom skall informationen skriftligen ha dokumenterats.³¹ Om dessa två rekvisit är uppfyllda avgör den fackliga organisationen själv vilken typ av information som anses behövlig. Dock skall detta ske på objektiva grunder efter en avvägning av motstående intressen.³² Jag kommer nedan i avsnittet 7.1.4 att närmare behandla denna lokution.

Ett viktigt syfte med införandet av stadgandets 2 p. är också att ge de anställda en möjlighet att kontrollera arbetsgivarens handhavande av den primära informationsskyldigheten enligt 1 p. Beträffande den dokumenterade informationen vållar detta inga problem. När det gäller information, som ej har dokumenterats men ändå ingår i arbetsgivarens primära informationsskyldighet, föreligger dock inte denna kontrollmöjlighet.

7.1.4 Informationspliktens gränser enligt 19 § MBL

7.1.4.1 Allmänt

Frågor rörande informationsskyldighetens gränser enligt 19 § MBL behandlades vid flera tillfällen under lagstiftningsarbetets gång.³³ Riksdagen har även behandlat frågan efter MBL:s ikraftträdan-

30 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 235 och 365.

31 Som exempel på handlingar kan nämnas rapporter, analyser, korrespondens och inkomna order. Prop 1975/76:105 bil. 1 s. 366. Se även Fahlbeck s. 133.

32 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236 och 489. InU 1975/76:45 s. 36 och AD 1980:4 s. 33.

33 Prop. 1975/76:105 s. 235, 366, 488 och 532 samt InU 1975/76:45 s. 36.

de.³⁴ Detta får ses mot bakgrund av den vikt som informationsfrågorna ansågs ha i lagstiftningsarbetet.

Information skall enligt förarbetena till 19 § MBL lämnas ”i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse i förhållandet till arbetsgivaren”.³⁵ Urvalet av information skall ske på objektiva grunder och efter en avvägning av motstående intressen.³⁶ Med begreppet ”objektiva grunder” hänvisar förarbetena till syftet med regeln. Informationen måste således skapa förutsättningar för ett ändamålsenligt utövande av de anställdas inflytande i arbetsgivarens verksamhet, underlätta förhandlingar för arbetstagsidan samt röra de anställdas gemensamma intressen.³⁷ Då man fastslagit att informationen uppfyller de nämnda ”objektiva” kraven skall därefter en ”avvägning av motstående intressen” ske. Detta återkommer jag till nedan i samband med redogörelsen för den direkt primära sekretessen enligt MBL i avsnittet 7.2.2.1.

Såsom exempel på förhållanden som faller utanför informationsplikten på grund av denna avgränsning kan nämnas arbetsgivarens eller annans rent privata förhållanden samt vissa jävssituationer där arbetstagsidans intresse är av annat än facklig natur.³⁸

7.1.4.2 Arbetsgivarens och andras privata förhållanden

Utanför informationsplikten gränser faller uppgifter om arbetsgivarens och andras – t.ex. anställdas – privata ekonomi och personliga förhållanden.³⁹ En förutsättning för att sådana förhållanden skall falla utanför informationsplikten är dock att informationen inte rör eller påverkar verksamhetens gång. Beträffande arbetsgivarens privata ekonomi och personliga förhållanden vållar denna gränsdragning knappast några problem, då arbetsgivaren bedriver verksamhet i

34 AU 1976/77:32 s. 15-16.

35 Se även prop. 1975/76:105 s. 235, 366, 488 och 532, InU 1975/76:45 s. 36 samt Schmidt s. 152 f.

36 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 335 f., 366, 488 f. och 532. InU 1975/76:45 s. 36.

37 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 235 och 366.

38 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 235 f., 366. InU 1975/76:45 s. 38.

39 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

aktiebolagsform. Annorlunda förhåller det sig, då arbetsgivaren bedriver verksamheten i en sådan associationsform, att det ej finns någon klar gräns mellan företagets och arbetsgivarens privata ekonomi. Då undersökningen främst gäller förhållanden i aktiebolag förbigår jag dessa gränsdragningsproblem här.⁴⁰

7.1.4.3 Föreningsrätten och vissa jävsfrågor

Med begreppet föreningsrätt avses enligt 7 - 9 §§ MBL en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra och verka i en organisation av arbetstagare respektive arbetsgivare.⁴¹ Föreningsrätten tillåter enskilda arbetsgivare och arbetstagare att sluta sig samman i respektive föreningar och verka för föreningens ändamål, som vanligtvis är att tillvarata medlemmarnas intressen i de förhandlingar, som sker mellan föreningar från arbetstagsidan och arbetsgivarsidan.

Arbetsgivarens agerande i en sådan organisation räknas ej till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁴² Det är således inte meningen, att arbetstagsidan genom MBL skall kunna få inflytande över arbetsgivarens beslut som rör hans medlemskap i en förening. Det motsatta förhållandet skulle innebära ett intrång i de dispositioner, som rör parternas föreningsrätt. Ett närbesläktat problem gäller arbetstagsidans insyn i arbetsgivarens dispositioner i samband med arbetskonflikt, där ju arbetstagsidan har intressen som huvudsakligen är av annan än facklig natur.⁴³

I 5 § 1 st. MBL beaktas den jävssituation som föreligger i sådana fall:

”Vad i denna lag föreskrivs innebär icke rätt för part till insyn i sådana förhållanden hos motpart, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.”

40 Beträffande gränsdragningsproblematiken se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236. InU 1975/76:45 s. 38. Prop 1975/76:105 bil. 1 s. 471. (Lagrådets uttalande)

41 Beträffande föreningsrättens utveckling i Sverige, se Flodgren, Fackföreningen och rätten.

42 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 530. Schmidt s. 126. Edlund/Gustafsson s. 32.

43 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

Detta stadgande innebär, att arbetsgivaren ej behöver informera och förhandla om sina taktiska dispositioner inför eller under en arbetsstrid.⁴⁴ Däremot kan den normala informationen om arbetsgivarens ekonomiska förhållanden naturligtvis ha betydelse för en kommande konflikt. Detta sammanhänger med informationsreglernas allmänna syfte. Är en arbetskonsflikt däremot nära förestående eller redan utbruten förlorar arbetstagarorganisationerna rätten till information, som är av betydelse i konflikten.⁴⁵ Även ekonomisk information kan på så sätt undanhållas arbetstagersidan.

Det är inte nödvändigt för arbetsgivaren att varsla om konflikt, när han vill använda stadgandet. Hot om att företaget skall dras in i en redan pågående konflikt inom ett visst område kan vara tillräckligt.⁴⁶

Information kan emellertid enligt förarbetena till MBL undanhållas arbetstagersidan också i andra situationer än det i 5 § 1 st. behandlade konfliktfallet. En förutsättning är då att arbetstagarorganisationen har intressen som kan vara stridande mot arbetsgivarens och är av i huvudsak annan än facklig natur. Ett visst stöd för detta ger den ovan nämnda regeln i 17 § LSA 76, enligt vilken arbetstagarledamot inte har rätt att närvara vid behandling av styrelsefråga som gäller förhandling med arbetstagarorganisation, uppsägning av kollektivavtal eller stridsfråga.

7.1.5 Information i samband med förhandlingar enligt 15 och 18 §§ MBL

De fackliga organisationerna har genom MBL givits en omfattande förhandlingsrätt beträffande frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmar i arbetstagarorganisationerna.

För att motverka obalansen i förhandlingar och avtalsslutande mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare gav lagstiftaren redan i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt (FFL) arbetstagarerna rätt att bilda föreningar och genomföra kollektiva förhand-

44 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

45 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 337.

46 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 338.

lingar med arbetsgivaren.⁴⁷ Tyngdpunkten i lagen kom att ligga i 4 - 7 §§, som gav parterna på arbetsmarknaden rätt att förhandla med sin motpart. Beträffande de områden, som var förhandlingsbara, var part tvungen att förhandla om den andre parten så påfordrade.

Tre olika huvudområden för fackliga förhandlingar berördes i förarbetena till FFL.⁴⁸ Den första kategorin omfattade förhandlingar som syftade till avtal mellan parterna. Det motsatsförhållande som förelåg mellan parterna karakteriserades i sådana fall som en intresse-tvist.

Den andra kategorin avsåg tvister om tillämpningen av avtal m.m. Dessa tvister betecknades som rättstvister och förhandlingen som tvisteförhandling.

Den tredje typen av förhandlingar rörde arbetsgivarens konkreta beslut och åtgärder.⁴⁹ I sådana förhandlingsfrågor skulle arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisationen.⁵⁰ De två första kategorierna omfattades av FFL. Beträffande den tredje typen var rättsläget oklart.⁵¹

De grundläggande reglerna om förhandlingsrätten i FFL överfördes till MBL och återfinns där i 10 §. Lagstiftaren har i och med MBL även kommit att använda förhandlingsrätten såsom ett instrument att påverka arbetsgivarens beslutsprocess, något som särskilt lyser fram i 11 §. Denna typ av förhandlingsrätt kallar jag i fortsättningen förstärkt förhandlingsrätt.^{51 a} Slutligen har de förhandlingar, som rör rättstvister, reglerats i 64 - 68 §§ MBL.

47 FFL upphörde den 1 januari 1977 i och med ikraftträdandet av MBL.

48 SOU 1935:59 s. 108, 122.

49 Adlercreutz, Arbetsrätten i utveckling s. 5, beträffande beteckningen "arbetsgivarens konkreta beslut och åtgärder".

50 Dessa olika huvudområden behandlas helt eller delvis av bl.a. Adlercreutz i Arbetsrätten i utveckling s. 4.

51 Beträffande dessa frågor se Fahlbeck, Arbetsprocessrätt s. 18 f samt SOU 1975:1 s. 271-272.

51 a Fahlbeck benämner denna del av förhandlingsrätten som medbestämmandeförhandlingar, Fahlbeck s. 65. Adlercreutz och Schmidt använder benämningen samverkansförhandlingar, Adlercreutz s. 44, Schmidt s. 139 f.

7.1.5.1 Allmän förhandlingsrätt

De grundläggande bestämmelserna om förhandlingsrätt som tillkommer parterna på arbetsmarknaden återfinns i 10 § MBL. Stadgandet har följande lydelse:

”Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.”

Stadgandet gäller oberoende av om parterna står i kollektivavtalsförhållande till varandra eller ej och ger således samtliga fackliga organisationer vid företaget rätt att förhandla med arbetsgivaren eller hans organisation. På arbetstagersidan är det den fackliga organisationen och inte den enskilda arbetstagaren som är bärare av förhandlingsrätten.

Förhandlingsrätt för part innebär förhandlingsskyldighet för motpart, vilket lagstiftaren ej ansett behöva särskilt uttrycka i lagtexten på annat sätt än att förhandlingsberättigad parts motpart har angivits i stadgandet.⁵²

Arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling enbart på medlemmarnas vägnar. För att arbetstagarorganisationen skall ha förhandlingsrätt för anställda krävs det att det föreligger eller har förelegat ett anställningsförhållande mellan den anställda och arbetsgivaren.⁵³ Förhandlingen skall röra förhållandet mellan arbetsgivare och anställd, som är medlem i arbetstagarorganisationen. Jag återkommer nedan till vilka förhandlingsfrågor som på grund av denna begränsning bortfaller från förhandlingsskyldigheten.⁵⁴

52 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 348.

53 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 349.

54 Se avsnittet 7.1.5.3.

7.1.5.2 Förstärkt förhandlingsrätt

Förstärkt förhandlingsrätt regleras i 11 - 13 §§ MBL. Denna kategori av förhandlingar ger arbetstagersidan möjlighet att påverka arbetsgivarens beslutsprocess.⁵⁵ Enligt 11 § MBL skall arbetsgivaren, innan han fattar beslut om viktigare förändringar av sin verksamhet eller beslutar om viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation, som han har kollektivavtal med. Detta brukar kallas arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet. Om det föreligger synnerliga skäl får arbetsgivaren enligt 11 § 2 st. fatta och verkställa beslut, innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Uppskovsskyldigheten är avsedd för rena undantagsfall, där arbetsgivaren oförutsett kommer i ett läge, där han ej har några möjligheter att förhandla.⁵⁶ Beror tidsnöden huvudsakligen på arbetsgivarens handlande, får undantagsregeln inte användas.

Enligt 12 § MBL har den arbetstagarorganisation, som har primär förhandlingsrätt, också rätt att på eget initiativ begära förhandling rörande varje beslut som arbetsgivaren står i begrepp att fatta. Även i dessa fall är arbetsgivaren tvungen att avvakta med sina beslut eller sin åtgärd till dess att förhandlingen kunnat genomföras. Arbetsgivaren har dock här större möjlighet än enligt 11 § att fatta beslut, innan han förhandlar. Detta beror på att arbetsgivaren i fall som avses i 12 § inte har kunnat beakta förhandlingen i sin tidsplanering.⁵⁷ Stadgandet i 12 § MBL kan inte åberopas av arbetstagersidan för att utvidga den primära förhandlingsskyldigheten för arbetsgivaren enligt 11 § MBL, exempelvis för att generellt begära förhandlingar i vissa frågor.⁵⁸ Förhandlingar enligt 12 § MBL skall avse särskilda fall, som arbetstagersidan av någon anledning finner betydelsefulla.⁵⁹

Berättigade att påkalla förhandling hos arbetsgivaren enligt 12 § är kollektivavtalsbundna organisationer. Om ett kommande beslut

55 Huruvida FFL gav arbetstagersidan denna förhandlingsrätt beträffande frågor som rör ledningen av arbetet ansågs av arbetsrättskommittéen som osäkert. SOU 1975:1 s. 271-272.

56 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 358.

57 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 360.

58 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 360.

59 Bergqvist/Lunning s. 134 .

särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för medlem i en arbetstagarorganisation som ej står i ett kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren föreligger också förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren enligt 11 och 12 §§ MBL. Detta följer av 13 § MBL. Härigenom får en minoritetsorganisation viss möjlighet att påverka arbetsgivarens beslutsprocess, då besluten nästan uteslutande rör den egna organisationens medlemmar.

7.1.5.3 Förhandlingsområdet

Enligt 10 § MBL har parterna rätt till förhandling beträffande de frågor, som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁶⁰ Uttrycket "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare" återkommer som nämnts på flera ställen i lagen.⁶¹ Avsikten med denna beskrivning av förhandlingsområdet är framför allt att markera, att förhandling kan påkallas i alla frågor inom medbestämmandelagens tillämpningsområde.⁶² Förhandlingsskyldighetens gränser skall avgöras enligt samma riktlinjer som gäller för informationsskyldighetens gränser.⁶³

7.1.5.4 Förhandlingsfrågan

Att förhandlingsfrågan måste vara klart angiven framgår av 16 § 1 st. MBL. Enligt detta stadgande kan motparten begära, att förhandlingsfrågan anges. Sker ej detta inträder inte någon förhandlingsskyldighet för motparten och därmed inte heller någon informationsskyldighet. Lagstiftaren överlämnar emellertid till rättspraxis att fastställa i vilken grad förhandlingsfrågan skall konkretiseras.⁶⁴

60 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 350, Bergqvist/Lunning s. 34 f.

61 Se exempelvis 1 och 23 §§ MBL.

62 Närmare beträffande förhandlingsområdena för 11, 12 och 13 §§ MBL samt deras förhållande till 10 § MBL, se exempelvis Adlercreutz, Arbetsrätten i utveckling s. 9 ff. Se även Fahlbeck s. 65 f, Edlund/Gustafsson s. 45 f.

63 Se avsnittet 7.1.4. Se även InU 1975/76:45 s. 38, Bergqvist/Lunning s. 159.

64 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 363.

Stadgandet i 16 § 1 st. MBL har 5 § FFL som förebild. Förarbetena till FFL tar inte upp vad som krävs beträffande en förhandlingsfrågas konkretisering för att den skall medföra förhandlingsskyldighet för motparten. Någon vägledning finns inte i den rättspraxis som utbildats kring FFL.⁶⁵

7.1.5.5. Förfarandet

Förhandling sker vid sammanträde om parterna inte gemensamt väljer annan form.⁶⁶

Enligt 15 § MBL skall förhandlingsskyldig part själv eller genom ombud inställa sig till förhandling och lägga fram motiverat förslag. Stadgandet bygger på praxis från FFL:s tid, där AD inte ansett att part har fullgjort sin förhandlingsskyldighet endast genom att inställa sig till förhandlingen. AD har dessutom krävt att part för förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt i förhandlingsfrågan.⁶⁷

Anser part sin ståndpunkt vara den riktiga, befriar detta honom inte från skyldigheten att överlägga.⁶⁸ Huruvida part är skyldig att bemöta motpartens argument sedan han själv har preciserat sin ståndpunkt får anses oklart.⁶⁹ Det råder dock intet tvivel om att förhandlingsskyldigheten inte innebär något tvång för parterna att komma till uppgörelse.⁷⁰

7.1.5.6 Informationsskyldighet

Lagstiftarens mening med arbetsgivarens primära informationskyldighet enligt 19 § MBL är bl.a. att arbetstagarna skall erhålla information om företagets verksamhet, så att de rätt skall kunna utnyttja de förhandlingsvägar som MBL erbjuder. Informationen en-

65 Bergqvist/Lunning s. 146, Fahlbeck, Arbetsprocess s. 107-108. SOU 1975:1 s. 778. Bristen på vägledande praxis kan bero på att 5 § FFL i princip var osanktionerad. MBL innefattar dock en ändring på den punkten, eftersom överträdelse av 16 § MBL kan medföra skadestånd.

66 Se 15 § MBL.

67 Se AD 1940:77, se även AD 1955:30, 1958:9, 1968:13, 1969:14 och 1978:30.

68 Se AD 1948:43.

69 Bergqvist/Lunning s. 143, SOU 1975:1 s. 776, Fahlbeck, Arbetsprocess-rätt s. 49 f. Se även AD 1968:13.

70 Bergqvist/Lunning s. 143.

ligt 19 § förser arbetstagersidan med bakgrundsmaterial om företagets verksamhet, som ger större möjlighet att bedöma förhandlingsfrågan. Den information som arbetstagersidan erhåller på denna väg är främst av generell natur.⁷¹ Förhandlingarna avser däremot vanligtvis mer specifika frågor.

Information rörande förhandlingsfrågor tillhandahålles parterna i samband med förhandling. I förhandlingsskyldigheten ingår nämligen en informationsplikt för parterna, som är fristående från informationsskyldigheten enligt 19 § MBL.⁷² Den till förhandlingsrätten knutna informationsskyldigheten regleras i 15 § MBL. Stadgandet har följande lydelse:

”Förhandlingsskyldig part skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.”

Det är främst uttrycket ”lägga fram motiverat förslag till lösning” som grundar informationsskyldigheten vid förhandling. Upplysningar skall dessutom lämnas om de omständigheter, som styrker uppgifter om fakta när dessa är tvistiga.⁷³ Förhandlingsfrågans karaktär får avgöra vilken del av företagets informationsmängd som berörs. Härur måste alltså part hämta den information han behöver för att beskriva förhandlingsfrågan och motivera sitt ställningstagande.⁷⁴

I arbetsrättskommitténs specialmotivering till dess 17 § framkom vissa uttalanden som pekade mot att part av eget initiativ skulle vara förpliktad att ange vilket material som han skulle kunna ställa till motpartens förfogande för förståelse av förhandlingsfrågan, eftersom den berättigade parten av naturliga skäl ofta saknade möjligheter att utan en sådan redovisning framställa krav på vilken information han önskar att få ta del av.⁷⁵ Syftet bakom denna bestämmelse i kommitténs förslag var att parterna skulle ha tillgång till samma fakta-

71 Se avsnittet 7.1.2.2.

72 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 488 och 532.

73 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 488. Se AD 1955:30 och AD 1970:30.

74 Se Bergqvist/Lunning s. 144.

75 SOU 1975:1 s. 783-784.

underlag vid förhandlingarna.⁷⁶

Enligt 15 § MBL är ej parterna tvungna att ange all relevant information som berör förhandlingsfrågan. Part är skyldig enligt 15 § MBL att använda den information som krävs enligt lagens intentioner för att klargöra grunden för sitt ställningstagande. Naturligtvis kan arbetstagersidan använda sig av 19 § 1 st. 2p. för att få tillgång till information som ej omfattas av arbetsgivarens informations-skyldighet enligt 15 § MBL. Detta under förutsättning att förhandlingsfrågan rör de anställdas gemensamma intresse och parterna står i ett avtalsförhållande. Utformningen av 18 § MBL, som behandlar parts editionsplikt, talar också för denna uppfattning av parts informationsskyldighet enligt 15 § MBL.

Sammanfattningsvis kan alltså part vid förhandlingar fritt avgöra vilken information han finner lämplig att meddela för att klargöra skälen för sitt ställningstagande. Någon uttömmande redovisning av relevanta informationskällor behöver inte ges.

7.1.5.7 Tidpunkten då informationsskyldigheten inträder

Arbetsgivarens informationsskyldighet i samband med förhandlingar inträder i och med att han är skyldig att förhandla. Jag skall här närmare redogöra för vid vilken tidpunkt arbetsgivaren är skyldig att förhandla enligt 11 § MBL och därmed framkommer tidpunkten också för hans informationsskyldighet, som är grundad på förhandlingsskyldigheten enligt 15 § MBL.

Det framgår ej uttryckligen av lagtext eller förarbeten när arbetsgivaren i förhållande till det tilltänkta beslutet skall vara skyldig att förhandla med arbetstagarna.⁷⁷ Vissa riktlinjer framkommer dock i förarbetena till 11 § MBL. Enligt dessa skall bl.a. förhandlingsskyldigheten ske i så god tid före det att förhandlingen blir en naturlig del i beslutsprocessen.⁷⁸ I mera omfattande eller komplicerade frågor innebär detta att arbetsgivaren redan på ett tidigt stadium är skyldig att förhandla i samband med att arbetsgivaren

76 SOU 1975:1 s. 783-784.

77 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 355 f.

78 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 355 f.

införskaffar beslutsunderlag eller på annat sätt förbereder beslutet.⁷⁹

AD har dessutom vid flera tillfällen fastslagit att arbetsgivare måste förhandla vid en sådan tidpunkt att förhandlingen blir ett effektivt led i beslutsprocessen.⁸⁰ AD har också påpekat att arbetsgivaren måste ha möjlighet att få tid till att undersöka olika handlingsalternativ i en viss fråga om sådana finns innan han ingår i förhandlingar med arbetstagarna.⁸¹ Detta innebär att vid denna tidpunkt har beslutsfrågan ej den anknytning som krävs för att den skall bli en förhandlingsfråga enligt 11 § MBL.

I och med att förhandlingsskyldigheten ej föreligger enligt 11 § MBL föreligger det naturligtvis ej någon på förhandlingsrätten grundad informationsskyldighet för arbetsgivaren.

7.1.5.8 Editionsplikt

I rättegång föreligger enligt 38 kap. 2 § RB en skyldighet för part att uppvisa handling, som kan antagas ha betydelse som bevis. Denna skyldighet åvilar även part vid förhandling inför AD.⁸² När det gäller editionsplikt vid förhandlingar utanför domstol finns nu också en regel i 18 § MBL. Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

Lagregeln ålägger part att på begäran hålla handling, som han åberopar, tillgänglig för motparten. Stadgandet kan användas både mot arbetstagersidan och arbetsgiversidan och gäller oavsett om parterna står i kollektivavtalsförhållande till varandra eller ej. Regeln kan tillämpas vid alla slags förhandlingar enligt MBL.⁸³

En förutsättning är dock att parten har tillgång till handlingen och att uppgifterna avser faktiska förhållanden.⁸⁴ Innehåller det skriftliga materialet uppgifter om parts förhandlingstaktiska dispositioner eller information, som saknar betydelse för förhandlingsfrågor,

79 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 356.

80 Se AD 1978:29, AD 1978:56, AD 1978:88, AD 1978:156, AD 1978:157, AD 1978:166, AD 1979:1 och AD 1979:149.

81 AD 1978:56, AD 1978:166 och AD 1979:149.

82 Jmf. 5 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

83 Prop. 1975/76:105 s. 365.

84 Prop. 1975/76:105 s. 365.

måste den förpliktade parten finna en form för utlämnandet av den information som omfattas av 18 § MBL.⁸⁵ Detta kan exempelvis ske genom ett bestyrkt utdrag av handlingen.⁸⁶

För att part skall bli skyldig att hålla en handling tillgänglig krävs det som nämnts att han åberopat den vid en förhandling. Frågan vad som i detta sammanhang menas med åberopa har varit uppe till behandling i AD, som anförde:⁸⁷

”För att ett åberopande i den mening som avses i 18 § medbestämmandelagen skall föreligga torde principiellt krävas att den åberopande parten vid förhandlingen framfört ett påstående rörande visst förhållande av intresse för den sak som förhandlingen gäller och anger viss skriftlig handling som stöd för påståendet”.

Part skall således uttryckligen ha omnämnt handlingens existens för att han skall bli skyldig att hålla den tillgänglig.⁸⁸ Beträffande handlingar som omfattas av sekretesslagen tar nämnda lag över bestämmelsen i 18 § MBL.⁸⁹

7.1.6 Information enligt 19 § MBL i samband med medbestämmandeförhandlingar enligt 11 § MBL

Enligt 11 § MBL skall som nämnts arbetsgivaren innan han beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet eller av arbets- respektive anställningsförhållanden för anställd, förhandla med arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla i så god tid, att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen.⁹⁰ Den primära förhandlingsskyldigheten skall beträffande mera omfattande eller komplicerade frågor fullgöras först på ett tidigt

85 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 365.

86 AD 1977:194.

87 AD 1977:194 s. 1240.

88 Vid misstanke att part har handling till sitt förfogande och han ur denna hämtar information som berör förhandlingsfrågan, men ej explicit omtalar handlingens existens, kan naturligtvis kollektivavtalsbunden part begära att få se samtliga handlingar hos arbetsgivaren enligt 19 § 1 st. 2, om förhandlingsfrågan berör de anställdas gemensamma intresse.

89 Se 3 § MBL.

90 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 356.

stadium under planeringsarbetet och sedan fortlöpande medan beslutet växer fram.⁹¹

Part har i samband med förhandlingar enligt 11 § MBL skyldighet att informera enligt 15 § MBL.⁹² Frågan om arbetsgivaren har en informationsskyldighet enligt 19 § MBL beträffande frågor som omfattas av 11 § MBL har varit uppe till avgörande hos AD vid flera tillfällen.⁹³ I de första avgörandena ansåg AD, att det ej förelåg någon informationsskyldighet enligt 19 § MBL i samband med frågor som omfattades av 11 § MBL.⁹⁴ Som skäl till detta ställningstagande anförde AD följande:⁹⁵

”Enligt 19 § medbestämmandelagen skall arbetsgivare fortlöpande hålla arbetstagarorganisation underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Denna allmänna regel om informationsskyldighet för arbetsgivaren kompletteras med den i paragrafen föreskrivna rätten för arbetstagarorganisationen att på begäran ta del av sådant informationsmaterial som organisationen behöver för att kunna på ett riktigt sätt bedöma arbetsgivarens verksamhet.

Som framgår av förarbetena till denna paragraf (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 235) avses med arbetsgivarens informationsskyldighet att han skall lämna information om sådana mera allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagsidan för att denna skall kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden.

Uttalandet, som tar sikte på både den privata och offentliga sektorn, innebär att arbetstagarorganisationen har rätt att utan begäran därom få information av övergripande natur. När emellertid som i detta fall saken gäller ett konkret beslut av arbetsgivaren, över vilket arbetstagsidan har rätt till inflytande i form av primär förhandlingsrätt, kan det inte komma i fråga att dessutom utkräva information med stöd av 19 § i lagen.”

I avgörandet AD 1978 nr 166 modifierar AD sin inställning:⁹⁶

91 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 356.

92 Beträffande parts informationsskyldighet enligt 15 § MBL, se avsnittet 7.1.5.6.

93 Se AD 1978:56, AD 1978:60, AD 1978:110, AD 1978:157, AD 1978:166 och AD 1979:1.

94 Gränsdragningsproblematiken framkommer främst då arbetsgivarens beslut rör samtliga anställda.

95 AD 1978:60 s. 489.

96 Se även AD 1979:1.

”Vid förberedandet av ett beslut om viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för enskilda arbetstagare tillgodoses i regel arbetstagsidans behov av information genom att arbetsgivaren i princip är skyldig att ta upp primära förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen på ett tidigt stadium. Det kan emellertid inte uteslutas, särskilt i mer komplicerade händelseförlopp, att arbetsgivaren bör anses ha en skyldighet enligt 19 § att informera om t.ex. preliminära planer eller om utredningsinitiativ redan innan hans skyldighet att inleda primära förhandlingar inträder. Åtminstone när det rör sig om planer eller initiativ av större omfattning eller betydelse kan detta tänkas vara fallet.”

AD preciserar i avgörandet AD 1979:1 arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § MBL beträffande förhållanden som även berör tillämpligheten av 11 § MBL. AD uttalade sig på följande sätt:

”Som berörs i domen 1978 nr 166 kan särskild informationsskyldighet i fråga om planeringsöverväganden, utredningsdirektiv och liknande dock tänkas föreligga under särskilda omständigheter. Detta torde kunna gälla i fråga om konkreta planer eller initiativ av utredningskaraktär som har större omfattning eller betydelse, såsom att utredningsarbetet är långvarigt, tar särskilda utredningsresurser inom eller utom företaget i anspråk eller gäller för företagets utveckling centrala problem och bedrivs självständigt utan att vara ett direkt led i beredningen av ett kommande beslut.”

AD:s uppfattning i denna fråga kan sammanfattas på följande sätt: enligt AD har arbetsgivaren som huvudregel — beträffande undantagen se ovan — ej någon informationsskyldighet enligt 19 § MBL beträffande förhållanden som omfattas av 11 § MBL. Detta skulle bero på att förhandlingsskyldigheten inträder vid en sådan tidig tidpunkt, att den på förhandlingsrätten grundade informationskyldigheten ersätter arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 19 § MBL.⁹⁷ Beträffande förhandlingsskyldighetens inträdande anförde AD att arbetsgivaren måste ha rätt att själv göra vissa undersökningar och överväganden beträffande olika handlingsalternativ, som kan finnas innan hans förhandlingsskyldighet inträder enligt 11 § MBL. AD framhöll också att som huvudregel föreligger det ej någon informationsskyldighet för arbetsgivaren beträffande denna del av beslutsprocessens förled.⁹⁸ Informationen har således ej heller den anknytning som krävs enligt 19 § MBL.

97 AD 1979:1 s. 50.

98 AD 1979:1 s. 50.

7.2 Primär sekretess - direkt angiven

I föregående avsnitt har jag redogjort för arbetsgivarens informationsplikt gentemot de anställda. Som framkommit i det historiska avsnittet ovan har de fackliga organisationerna haft som ett av sina mål att få ökad insyn i arbetsgivarens verksamhet. Möjligheten till insyn har fram till mitten av 70-talet till stor del kontrollerats av arbetsgivaren.⁹⁹ I och med tillkomsten av MBL aktualiserades ännu en gång frågan om arbetstagarsidans rätt till insyn.¹⁰⁰ För att arbetstagarsidan skall få ett reellt medinflytande krävs fullständig insyn i arbetsgivarens verksamhet.¹⁰¹ Från arbetsgivarhåll har man under årens lopp mot arbetstagarsidans krav hävdad, att denna fullständiga insyn skulle innebära en i praktiken orimlig belastning för arbetsgivaren.¹⁰² Dessutom skulle en sådan rätt till insyn vara förenad med stora kostnader.¹⁰³ Det kanske viktigaste argumentet mot en fullständig insyn har varit, att viss information måste hållas hemlig, då ett offentliggörande av informationen till en större krets skulle kunna innebära skada för företaget.¹⁰⁴ Det är främst detta argument som jag närmare skall undersöka här.

7.2.1 Lagstiftningsarbetet

Studerar man arbetsrättskommitténs betänkande¹⁰⁵ finner man, att arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt angivna primära sekretessen var ganska vidsträckt. Enligt betänkandets 19 § kunde arbetsgivaren reducera sin informationsskyldighet om denna skulle kunna medföra påtaglig risk för skada. Kommittén anförde till stöd för detta stadgande följande:¹⁰⁶

99 Se om sekretessreglernas historiska utveckling i avsnittet 5.

100 SOU 1975:1 s. 298 f.

101 SOU 1975:1 s. 298 f.

102 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 232.

103 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 232.

104 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 232. SAF:s remissvar över arbetsrättskommitténs betänkande Demokrati på arbetsplatsen, (SOU 1975:1) s. 20 f.

105 SOU 1975:1 s. 789.

106 SOU 1975:1 s. 789.

”Som utvecklats i den allmänna motiveringen har kommittén ansett att den betydande utvidgningen av förhandlingsrätten och av parts skyldighet att ställa material till motparts förfogande, som innefattats i lagförslaget, kräver att part i mycket angelägna undantagsfall har rätt till befrielse från honom eljest åliggande skyldigheter. Den regel härom som upptagits i förslaget har emellertid avfattats så, att det skall framgå att undantag får göras enbart om det står klart för den förpliktade att fullgörelse av förhandlings- eller informationsskyldighet vid ett visst tillfälle måste väntas medföra skada.”

Det föreslagna stadgandet överensstämmer till stora delar med den direkt primära sekretessregel som fanns i avtalet om företagsnämnder.¹⁰⁷ Skillnaden ligger främst i skaderekvisitets utformning. Enligt avtalet om företagsnämnder var det till stor del arbetsgivarens subjektiva bedömning av skaderisken, som avgjorde om en viss information skulle göras tillgänglig för företagsnämnden eller ej.¹⁰⁸ Enligt arbetsrättskommitténs förslag skulle däremot risken för skada vara påtaglig.¹⁰⁹ Det skulle inte vara tillräckligt med en allmän föreställning hos arbetsgivaren att skada kunde uppstå.¹¹⁰ För att undgå informationsplikt måste arbetsgivaren ha tungt vägande skäl att anta att informationsgivning kunde medföra skada.¹¹¹ Dessutom skulle en avvägning göras mellan skadans natur och omfattning och arbetstagaransidans intresse av information.¹¹² Enligt arbetsrättskommitténs förslag var det sålunda fortfarande till stor del arbetsgivarens subjektiva bedömning som skulle avgöra den direkt primära sekretessens omfattning, men den fria användningen hade kringskurits avsevärt.

LO anförde i sitt remissvar att ”en motsvarande bestämmelse finns i företagsnämndsavtalen, där den har inneburit att arbetsgivarens informationsskyldighet gentemot arbetstagarorganisationerna har förlorat sitt värde, speciellt när informationsbehovet har varit som störst, t.ex. vid förhandlingar om överlåtelse av företag”.¹¹³ LO

107 Se avsnittet 5.3 samt kommentaren till 1966 års avtal om företagsnämnder m.m. s. 17.

108 Kommentaren till 1966 års avtal om företagsnämnder m.m. s. 17.

109 SOU 1975:1 s. 789.

110 SOU 1975:1 s. 789.

111 SOU 1975:1 s. 789.

112 SOU 1975:1 s. 789.

113 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 67.

var således mycket skeptisk till utformningen av arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen. Trots modifieringarna i utformningen av skaderekvisitet var man från LO:s sida rädd att informationsgivningen även i fortsättningen skulle följa samma banor som när avtalet om företagsnämnder gällde.

Departementschefen ansåg, att kommitténs stadgande beträffande den direkt primära sekretessen inte stämde överens med hans uppfattning om graden av inflytande från de anställdas sida. Stadgandet medtogs ej i regeringens proposition till MBL.¹¹⁴ Dock gör departementschefen vissa uttalanden i förarbetena till MBL som tyder på att arbetsgivaren ändå kan undanhålla viss information.¹¹⁵

vilken information som kan hållas inne får avgöras genom en avvägning mellan företagets och de anställdas intressen. Enligt departementschefen är det viss information, som är särskilt känslig.¹¹⁶

”... försiktighet i rättstillämpningen är också motiverad då det rör sig om förhållanden av synnerligen hemlig natur, t.ex. forsknings- och utvecklingsarbete, och som befinner sig i det stadiet att de ännu inte kan läggas till grund för beslut eller åtgärd som berör verksamheten.”

Under riksdagsbehandlingen motionerade flera riksdagsledamöter, som önskade stärka arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen.¹¹⁷ Flera av dessa motionärer krävde att det fastslogs i MBL, att arbetsgivaren hade rätt att använda den direkt primära sekretessen, när det fanns påtaglig risk för skada för företaget om informationen spreds. Utskottet avstyrkte dock att ett stadgande med den innebörden infördes i MBL.¹¹⁸ Stadgandet skulle nämligen i huvudsak överensstämma med konstruktionen av den direkt primära sekretessregeln, som fanns i avtalet om företagsnämnder och i arbetsrättskommitténs förslag. Flera reservanter ansåg emellertid att utskottet borde uttala sig på följande sätt: ”Undantagen (från informationsskyldighet) bör enligt utskottets uppfattning inte vara

114 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 234-235.

115 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

116 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

117 Se motionerna 2493, 2494, 2451 och 2430.

118 InU 1975/76:45 s. 37.

alltför begränsade med hänsyn till de stora värden som kan stå på spel.”¹¹⁹ Riksdagen godkände reservanternas tillägg.¹²⁰

Under riksmötet 1976/77 väcktes under den allmänna motions-tiden motioner som bl.a. berörde den direkt primära sekretessen.¹²¹ Avsikten var att undanröja effekten av det nämnda uttalandet från riksdagen.

Arbetsmarknadsutskottet avstyrkte motionen och anförde:¹²²

”Enligt utskottets uppfattning lägger motionärerna in alltför mycket i det refererade utskottsuttalandet. Den omständigheten att en viss åtgärd rör stora värden är inte något självständigt skäl att begränsa informationen. Begränsnings-rätten gäller fall av den typ som anges i propositionen. Vid bedömningen av de enskilda fallen är skaderisken en faktor som bör vägas in. Detta framgår f.ö. redan av propositionen. Det är givet att skaderisken får sin särskilda betydelse när stora värden står på spel.”

7.2.2 Direkt primär sekretess enligt MBL

7.2.2.1 I samband med 19 § MBL

Studerar man utformningen av 19 § MBL beträffande arbetsgivarens informationsskyldighet får man den uppfattningen att, om rekvisiten i stadgandet är uppfyllda, skall det ej finnas någon möjlighet för arbetsgivaren att undanhålla någon information till arbetstagsidan. Det framgår dock av närmast föregående avsnitt, att arbetsgivaren i vissa fall kan använda direkt primär sekretess,¹²³ och att arbets-givaren kan göra undantag från sin informationsplikt.

Arbetsgivaren har alltså — enligt förarbetena till MBL — rätt att använda direkt primär sekretess på information under vissa betingel-ser. Detta innebär att arbetstagsidan inte fått den fullständiga rätt till insyn beträffande arbetsgivarens verksamhet, som från början var avsedd. Avvikelsen sammanhänger med marknadsekonomens funk-tionssätt. Som jag har omtalat tidigare, skall man på ”objektiva

119 InU 1975/76:45 s. 96. Med uttrycket ”undantag” menades: utvecklings- och forskningsarbete av synnerlig hemlig natur, samt anbudsgivning i konkurrens med andra företag. InU 1975/76:45 s. 36.

120 Rskr 1975/76:404.

121 AU 1976/77:32 s. 15.

122 AU 1976/77:32 s. 15.

123 Annorlunda förhåller det sig enligt arbetsmiljölagen. Arbetsgivarens infor-mationsskyldighet enligt arbetsmiljölagen återfinns i lagens 7 kapitel 4 och 6 §§. Se dock AD 1980:4, .

grunder och efter en avvägning av motstående intressen” avgöra var gränsen för arbetsgivarens informationsskyldighet går, d.v.s. gränserna för den indirekt primära sekretessen.¹²⁴ Riktlinjer för arbetsgivarens möjlighet till den direkt primära sekretessen framkommer även i ovan nämnda uttryck närmast i ”efter en avvägning av motstående intressen”. Detta innebär att arbetsgivaren skall ta hänsyn till motstående intressen då han avgör om en viss information ingår i hans informationsplikt.

I förarbetena till MBL nämns som exempel vissa förhållanden som arbetsgivaren inte behöver informera arbetstagsidan om, när företagsintresset överväger arbetstagsidans intressen; nämligen utvecklingsarbete och forskningsarbete av synnerligen hemlig natur som befinner sig på initialskedet¹²⁵ samt uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag.¹²⁶ Enligt arbetsmarknadsutskottet kan arbetsgivaren endast använda den direkt primära sekretessen, enligt de grunder som framkommit ovan, vid fall av den typ som här angetts.¹²⁷ De angivna fallen tyder på att arbetsgivaren kan använda den direkt primära sekretessen när det finns risk för att företaget skall skadas i konkurrenshänseende. En närmare analys av de bågge i förarbetena angivna undantagsfallen kan kasta ytterligare ljus över frågan.

7.2.2.2 Information om ”förhållanden av synnerligen hemlig natur” på initialstadiet

För att arbetsgivaren skall kunna använda direkt primär sekretess enligt detta undantagsfall skall informationen, enligt föredragande statsråd, röra förhållanden av synnerligen hemlig natur, som befinner sig på det stadiet, att de inte kan läggas till grund för beslut eller åtgärd, som berör verksamheten.¹²⁸ En förutsättning för att utöva den direkt primära sekretessen med avseende på denna typ av information är tydligen att informationen rör stora värden och att det

124 Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 365-366 och 489.

125 Prop 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

126 InU 1975/76:45 s. 36.

127 AU 1976/77:32 s. 15-16.

128 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236.

föreligger risk för skada om informationen når obehöriga. Dock modifieras värdenivån något genom riksdagens ovan berörda ställningstagande.¹²⁹ Dessutom skall informationen — för att kunna sekretessbeläggas — röra förhållanden som ”befinner sig i det stadiet att de ännu inte kan läggas till grund för beslut eller åtgärd som berör verksamheten”. Riksdagens uttalande beträffande värdenivån innebär ingen förändring i uppfattningen, att informationen skall röra förhållanden på initialstadiet för att den skall kunna sekretessbeläggas.¹³⁰

Att undantaget även omfattar andra kategorier av information än om forsknings- och utvecklingsarbete framgår klart av departementschefens anförande och utskottets behandling av frågan.¹³¹ S.k. ekonomisk information, som rör förhållanden av synnerlig natur, kan således undanhållas av arbetsgivaren enligt den direkt primära sekretessen. Detta medför exempelvis att arbetsgivaren kan hemlighålla information, som gäller vissa förhandlingar om samgående där skaderisken är hög och parterna befinner sig på initialstadiet.

7.2.2.3 Uppgifter om anbudsgivning m.m.

Undantaget ”uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag” infördes först av lagrådet.¹³² Införandet av detta undantag innebär att arbetsgivaren har rätt att endast sekretessbelägga vissa uppgifter i samband med ett anbudsförfarande i konkurrens med andra företag. En jämförelse med undantaget i 7.2.2.2 visar att även om ej arbetsgivaren kan använda detta undantag för att helt eller delvis sekretessbelägga anbudsförfarandet på grund av att förfarandet ej längre befinner sig på initialstadiet, så kan arbetsgivaren sekretessbelägga vissa uppgifter som rör anbudsförfarandet.

Att denna möjlighet för arbetsgivaren att sekretessbelägga vissa

129 InU 1975/76:45 s. 36, 96, rskr 1975/76:404.

130 AU 1976/77:32 s. 15.

131 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 236, InU 1975/76:45 s. 36, AU 1976/77:32 s. 15.

132 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 489 och medtogs därefter i inrikesutskottets behandling av undantagen för arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § MBL, InU 1975/76:45 s. 36.

uppgifter endast skulle gälla uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag finner jag mindre troligt. Inrikesutskottets och arbetsmarknadsutskottets uttalande beträffande den direkt primära sekretessen anser jag stöder min uppfattning.¹³³ Detta innebär att även i andra sammanhang, där arbetsgivarens sekretessintresse kan jämföras med det som finns beträffande anbudsfallet, bör han kunna använda direkt primär sekretess beträffande sina uppgifter. Detta bör kunna ske exempelvis vid köp och försäljning av företag och allehanda framtidsplaner. Lagstiftarens uttalande beträffande informationens värdenivå¹³⁴ får anses ha betydelse även beträffande denna kategori av information. Arbetsgivarens möjligheter att använda undantaget gäller endast uppgifter som måste sekretessbeläggas för att tillgodose företagsintresset.¹³⁵ Det är ju mycket viktigt för de anställda att de erhåller så stor del av den totala informationsmängden att de kan utöva ett reellt medinflytande.

AD har i ett avgörande, AD 1980:4, behandlat arbetsgivarens rätt att använda den direkt primära sekretessen beträffande ”uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag”. AD fann att arbetstagsidans ej har ”varit berättigad att få ta del av anbudshandlingarna innan upphandlingen var avslutad”.¹³⁶ Dessutom anförde AD att arbetsgivaren skulle ”normalt sett vara befriad från att lämna ut anbudshandlingarna intill dess avtalet är träffat och därmed sekretessbehovet inte längre föreligger”.¹³⁷ Dock tillade AD att uppgifter i anbudshandlingar som har betydelse för arbetstagsidans och som kan yppas utan risk för att företaget skadas ingår i arbetsgivarens informationsplikt om arbetstagsidans kräver detta.¹³⁸ AD:s avgörande ger vid handen att arbetsgivaren kan använda direkt primär sekretess på uppgifter som rör hemliga förhållanden även efter det att förhållandet har lämnat initialstadiet och mera påtagligt kommit att påverka arbetsgivarens verksamhet.

133 InU 1975/76:45 s. 36. AU 1976/77:32 s. 15 f.

134 InU 1975/76:45 s. 36, 96.

135 AD 1980:4 s. 54.

136 AD 1980:4 s. 54.

137 AD 1980:4 s. 54.

138 AD 1980:4 s. 54.

7.2.3 Direkt primär sekretess i samband med förhandling

Förhandlingsskyldig part är enligt 15 § MBL skyldig att vid förhandling ange sin ståndpunkt i förhandlingsfrågan och, om det behövs, lägga fram motiverat förslag i förhandlingsfrågan. Dessutom har arbetsgivaren, enligt 18 § MBL, editionsplikt beträffande handlingar som kan åberopas vid förhandling om motparten begär att handlingarna skall hållas tillgängliga. Dessa stadganden är de centrala beträffande parts aktiviteter i samband med förhandlingar och också hans informationsskyldighet därvidlag. Huruvida förhandlingsskyldighet för part enligt främst 11 § MBL innebär s.k. "good faith bargaining" anser jag ovisst.

Jag skall nu närmare analysera arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen i samband med en förhandlingsfråga.

Det framkommer ej i 15 § MBL eller i förarbetena till nämnda bestämmelse huruvida arbetsgivaren har rätt att använda den direkt primära sekretessen på information som berör en förhandlingsfråga och skulle skada företaget i konkurrenshänseende om den når obehöriga.¹³⁹

Som jag nedan kommer att utveckla har dock förarbetena till 19 § MBL även relevans då det gäller att avgöra arbetsgivarens möjlighet att i vissa förhandlingssituationer använda den direkt primära sekretessen beträffande information som överförs enligt 15 och 18 §§ MBL.

Arbetsgivarens uppskovsmöjligheter med förhandlingar enligt 11 § 2 st., 12 och 13 §§ MBL kan ej användas för den direkt primära sekretessen. Detta framkommer i förarbetena till nämnda stadganden.¹⁴⁰

Enligt min mening bör de riktlinjer, som gäller för den direkt primära sekretessen enligt 19 § MBL, ha relevans även vid arbetsgivarens informationsskyldighet i samband med förhandlingar under

139 Inrikesutskottets uttalande om förhandlingsskyldighetens gränser omfattar enligt min mening ej helt och hållet den direkt primära sekretessen. InU 1975/76:45 s. 36, 38. Bergqvist/Lunning anser att utskottets uttalande även omfattar den direkt primära sekretessen, Bergqvist/Lunning s. 115.

140 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 220-225, Bergqvist/Lunning s. 118-120.

vissa förutsättningar. Arbetsgivaren har således vid förhandlingar enligt 10, 11, 12 och 13 §§ MBL rätt att använda den direkt primära sekretessen beträffande information som rör förhållanden av synnerligen hemlig natur, exempelvis ett forskningsprojekt som befinner sig på det stadiet att det ännu ej kan läggas till grund för beslut eller åtgärd som berör verksamheten, om arbetsgivaren skulle behöva denna information för att ange grunderna för sitt ställningstagande i förhandlingsfrågan. Genom att informationen skall röra förhållanden "som befinner sig i det stadiet att de ännu inte kan läggas till grund för beslut eller åtgärd som berör verksamheten" kan naturligtvis information ej direkt avse det förhållandet som förhandlingsfrågan berör. Dessutom gäller att arbetsgivaren har rätt att innehålla vissa uppgifter av synnerligen hemlig natur vilka berör förhållanden som ej befinner sig på initialstadiet. I detta fall kan uppgifterna mera direkt vara relaterade till förhandlingsfrågan. För denna ståndpunkt talar också AD 1980:4.

Detta innebär att part ej kan använda förhandlingsrätten för att erhålla information, som arbetsgivaren har rätt att direkt primärt sekretessbelägga i samband med hans informationsskyldighet enligt 19 § MBL. Skulle motsatsen gälla innebär detta, att arbetsgivarens möjlighet till i vissa fall direkt primär sekretess enligt 19 § MBL skulle förlora sin betydelse.

7.3 Informationsmottagare

7.3.1 Enligt 19 § MBL

I 20 § MBL anges vem som är behörig att ta emot den information som avses i 19 §. Informationsskyldigheten skall enligt 20 § fullgöras i första hand mot de lokala arbetstagarorganisationerna. Vid centrala förhandlingar enligt 14 § 2 st. MBL skall informationskyldigheten dock fullgöras även mot fackförbund i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan. Med lokal arbetstagarorganisation menas en sammanslutning av arbetstagare som förhandlar lokalt med arbetsgivaren.¹⁴¹ Inom industrin kommer således

141 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 341.

verkstadsklubbar och tjänstemannaklubbar att anses som lokala arbetstagarorganisationer. Vid ett företag med flera driftsenheter kan arbetsgivaren bli skyldig att informera flera lokala arbetstagarorganisationer.¹⁴²

Finns det ej någon lokal arbetstagarorganisation på arbetsplatsen, skall informationen lämnas till den arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.¹⁴³ I det senare fallet kommer förtroendemän, som inte är anställda vid företaget, att fungera som informationsmottagare. Så blir förmodligen främst fallet i mindre företag. Det bör ej möta något hinder för en lokal arbetstagarorganisation att utse en informationsmottagare för organisationens räkning som ej är anställd inom företaget.¹⁴⁴ Reglerna beträffande rätt att mottaga information är dispositiva.¹⁴⁵ Ett flertal motioner avgavs i detta ämne i samband med riksdagens behandling av förslaget till MBL. I motionerna hävdas, att det i första hand skall vara de anställda vid företaget, som skall ha rätten att få information från företagsledningen.¹⁴⁶ Inrikesutskottet besvarade motionerna med att hänvisa till att parterna avtalsvägen bör kunna finna lösningar, som passar de olika företagen. Motionerna föranledde inte utskottet till några ingrepp i den föreslagna lagtexten. Bakom motionerna ligger förmodligen inte någon strävan att slå vakt om sekretessen i förslagen. Snarare kan risken för ökad makt för de fackliga centrala organisationerna utanför företagets murar ha varit avgörande. Även bortsett från den aspekten kan emellertid konstruktionen i MBL medföra problem. Det uppkommer exempelvis en besvärlig situation om två konkurrerande företag skall lämna information till en ombudsman i samma lokalavdelning av ett fackförbund.

MBL reglerar således inte vilka personer i de fackliga organisationerna som har rätt att mottaga information på organisationens

142 Bergqvist/Lunning s. 161.

143 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 366.

144 Jmf. 13 § LSA 76. Se Fahlbeck s. 133-134.

145 Se 4 § 2 st. MBL.

146 InU 1975/76:45 s. 30-31.

vägnar. Förarbetena till MBL ger följande upplysningar:¹⁴⁷

”Vad mottagandet beträffar är det en fråga för den fackliga organisationen att utse vem som skall representera denna. I den mån kretsen av mottagare behöver begränsas får den frågan göras till föremål för förhandling mellan parterna enligt 21 §, varvid bör beaktas regeln i 21 § tredje stycket att information vartill organisation är berättigad utan hinder av tystnadsplikt får föras vidare till ledamot i styrelsen för organisationen, d.v.s. normalt lokal arbetstagarorganisation men i vissa fall även fackförbund eller liknande. Någon begränsning av dessa företrädares rätt till information kan alltså inte göras, låt vara att informationen kan lämnas med tystnadsplikt.”

Det ankommer således på den fackliga organisationen att bestämma, vilka som skall vara informationsmottagare i förhållande till företagsledningen. I de flesta fallen kommer medlemmar ur fackklubbens styrelse eller klubbens ordförande att vara informationsmottagare.

Sekretessintresset kan kräva, att kretsen av informationsmottagare ej är för stor. Även ur effektivitetssynpunkt kan det vara av intresse att begränsa gruppens storlek. Om företagsledningen anser, att mottagargruppen är för stor, skall enligt 21 § MBL förhandlingar inledas med facket om gruppens reducering.¹⁴⁸ Lagstiftaren tycks utgå från att reducering av informationsmottagarna är en sekretessaktivitet. Lagen eller förarbetena nämner inget om vilka som företagsledningen skall förhandla med för att reducera gruppens storlek. Praktiskt får man anta, att dessa förhandlingar kommer att ske med ordförandena i fackklubbarna. Det finns dock gränser för hur långt man kan gå i begränsning av mottagargruppens storlek. Styrelseledamöterna i fackklubben har således enligt 22 § MBL alltid rätt att erhålla information och i vissa fall även fackförbund eller liknande.¹⁴⁹ Detta under förutsättning att inget avtal finnes som begränsar kretsen av mottagarna.

I inrikesutskottets behandling av sekretessfrågorna framkom att det i vissa situationer kan finnas anledning att begränsa informatio-

147 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 367. 21 § 3 st. Departementsförslaget motsvarar 22 § MBL.

148 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 367.

149 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 367.

nen till en mindre personkrets än vad lagen anger.¹⁵⁰ Inrikesutskottet nämner inget närmare om dessa "situationer". Arbetsmarknadsutskottet anförde som exempel information på koncernnivå.¹⁵¹ Man får anta att informationen i sådana fall gäller förhållanden, där arbetsgivaren ej kan använda direkt primär sekretess, men där till exempel skaderisken får anses vara så stor att antalet mottagare begränsas. I dessa fall får önskemålet om en mera begränsad krets lösas genom avtal, som avviker från lagens dispositiva regler.¹⁵²

7.3.2 Behörig att mottaga information vid förhandling

Beträffande rätten att förhandla och ta emot den på förhandlingsrätten grundade informationen kan följande sägas. Arbetstagar sidan avgör själv, vilka som skall förhandla med arbetsgivaren. I samband med förhandling kan parterna komma att meddela information som kan skada företaget eller anställds personliga integritet, om den blir känd för obehöriga. Frågan om begränsning av mottagarkretsen uppkommer därför även i denna situation. Problemet blir då om man bör lösa frågan om förhandlingsgruppens storlek och sammansättning enligt samma metod som gällde vid mottagande av information enligt 19 §, eller om andra principer bör komma till användning. Enligt mitt förmenande finns det inget som talar mot att analogt använda de i närmast föregående avsnitt presenterade principerna, om det skulle bli aktuellt med en reduktion av antalet mottagare av information i samband med förhandling.

7.4 Sekundär sekretess

7.4.1 Bakgrunden

Ovan har jag redogjort för arbetsgivarens möjlighet till att använda direkt primär sekretess i samband med informationsskyldighet enligt MBL. Den information, som arbetsgivaren ej kan undahålla

150 InU 1975/76:45 s. 38.

151 AU 1976/77:32 s. 16.

152 InU 1975/76:45 s. 38, AU 1976/77:32 s. 16.

genom den direkt primära sekretessen, har arbetstagersidan rätt att erhålla genom de olika stadgandena i MBL. I detta avsnitt skall jag behandla arbetsgivarens möjlighet att påverka informationsmottagarens vidareinformation beträffande den information som erhållits av företagsledningen.

Arbetsrättskommitténs förslag till sekundär sekretessregel var konstruerad som en ensidig bestämmelse med viss modifikation. Företagsledningen skulle enligt förslagets 51 § göra skriftligt förbehåll beträffande den sekundära sekretessen. Dock kunde motparten få tystnadsplikten hävd genom talan till AD om skaderisk inte förelåg. Med denna konstruktion var det i huvudsak företagsledningen, som kontrollerade användningen av sekundär sekretess. Bestämmelsen liknar i stora delar den, som användes i avtalet om företagsnämnder. Detta framhölls också av kommittén själv.¹⁵³ Skälen till införandet av den sekundära sekretessregeln i förslaget var att förhindra "missbruk av uppgifter vars hemlighållande är av vitalt intresse med hänsyn till företagets affärsförbindelser eller dess ekonomiska förhållanden i övrigt".¹⁵⁴ Införandet av möjligheten för att få tystnadsplikten hävd genom talan till AD infördes för att avhålla part från meningslösa eller i trakasserisynfte gjorda förbehåll om tystnadsplikt.¹⁵⁵

I remissyttrandena framkom divergerande uppfattningar i frågan. Från arbetstagarhåll, främst LO och TCO, ansåg man att reglerna om den sekundära sekretessen helt kunde utgå.¹⁵⁶ Om det var motiverat att införa sekundära sekretessregler i informationskanalerna mellan arbetsgivare och arbetstagare, borde detta enligt LO regleras genom avtal mellan parterna på arbetsmarknaden.¹⁵⁷ Även TCO ansåg sig kunna acceptera denna lösning.¹⁵⁸ Vid avtalslöst tillstånd skulle användningen av de sekundära sekretessreglerna helt och hållet

153 SOU 1975:1 s. 302.

154 SOU 1975:1 s. 874.

155 SOU 1975:1 s. 875.

156 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 66.

157 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 66.

158 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 66-67.

regleras av facket.¹⁵⁹ Man ville från fackligt håll således behålla den konstruktion av den sekundära sekretessregeln som använts i avtalet ekonomikommitté och arbetstagarkonsulter.

Föredragande statsrådet instämde i uppfattningen att parterna skulle träffa överenskommelser beträffande den sekundära sekretessens utformning.¹⁶⁰ Han ansåg emellertid, att en begränsad offentlighet var befogad i vissa fall. Uppkommer t.ex. tvist mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation om en enskild arbetstagares personliga förhållanden, har den enskilde ofta ett berättigat intresse av att inga uppgifter lämnas vidare till arbetskamrater eller andra. Och när det gäller särskilt hemliga uppgifter rörande arbetsgivarens verksamhet visar erfarenheterna, att det kan vara nödvändigt att begränsa den krets av arbetstagare, som får informationen, för att saken inte skall nå offentligheten innan det kan ske utan skada. Att detta är riktigt sätts knappast i fråga av någon.¹⁶¹ Kan parterna ej enas om kollektivavtal angående sekundär sekretess, skall tystnadsplikten i varje enskilt fall avgöras genom förhandlingar. I sista hand får parterna vända sig till domstol.¹⁶²

Utformningen av den sekundära sekretessregeln i 21 § MBL får tolkas som en kompromiss mellan de motstående intressena. Skulle arbetsgivaren fått bestämma över den sekundära sekretessen, hade det inneburit ett fasthållande vid den av arbetstagar sidan kritiserade lösningen i avtalet om företagsnämnder. Om arbetstagar sidan hade fått ensam avgöra den sekundära sekretessen, skulle detta kanske motverkat det förtroendefulla samarbete, som är ett av syftena med lagstiftningen. Genom den valda konstruktionen har lagstiftaren nått en balans som ger parterna ett bra utgångsläge för att genom förhandling eller avtal forma den sekundära sekretessen.¹⁶³

159 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 66.

160 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 238.

161 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 238.

162 Fram till den 1 juli 1977 var AD den enda domstol, som kunde handlägga tvister om den sekundära sekretessen. Numera kan även allmän domstol komma i fråga. Se avsnittet 7.9.3.

163 Denna tanke framfördes också av föredragande statsråd, prop 1975/76: 105 bil. 1 s. 238.

7.4.2 Sekundär sekretess enligt MBL

I 21 § MBL finner man regler beträffande den sekundära sekretessen:

”Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandlingar enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta, föreligger dock ej tystnadsplikt.”

Konstruktionen av sekretessreglerna innefattar som ovan antytts moment, som ej har förekommit tidigare mellan arbetsgivare och arbetstagare. För det första avgör ingen part ensidigt den sekundära sekretessen. För det andra avgör en utomstående instans den sekundära sekretessen, om parterna ej kan komma överens om den sekundära sekretessen genom förhandlingar.

En fråga som var uppe till behandling i samband med lagstiftningsarbetet med den sekundära sekretessen var dess förhållande till det s.k. meddelarskyddet i 1 kap. 3 § tryckfrihetsförordningen. Meddelare har enligt detta lagrum rätt att lämna information till pressen för publicering utan att riskera straffrättslig påföljd. Den uppfattning som framgår av lagförarbetena är att meddelarfriheten viker för kontraktsrättsligt grundad tystnadsplikt.¹⁶⁴ Motsatt lösning skulle ju innebära att den sekundära sekretessen enligt 21 och 22 §§ MBL blev illusorisk.

Part som skall lämna information¹⁶⁵ har således rätt att påkalla förhandling om graden för den sekundära sekretessen. Förhandling behöver inte bara avse, om tystnadsplikt skall förekomma eller ej. Den kan även gälla antalet informationsmottagare i den egna organi-

164 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 508, Bergqvist/Lunning s. 318 och där anförda förarbeten.

165 Arbetstagsidan enligt 15 och 18 §§ MBL och arbetsgivaren dessutom enligt 19 § MBL. Se även AD 1980:163.

sationen.¹⁶⁶ Dock kan som nämnts antalet mottagare på arbets- tagarsidan inte utan avtal därom inskränkas utöver vad som stadgas i 22 § MBL.¹⁶⁷ I rena undantagsfall ansåg departementschefen att arbetsgivaren kan vägra annan än styrelseledamot den begärda informationen till dess att frågan om tystnadsplikt har blivit avgjord.¹⁶⁸

Sedan antalet mottagare av arbetsgivarens information — eventuellt genom förhandling — har fastställts, kan man börja behandlingen av sakfrågan. Part är här tvungen att tillkännage den information, som han vill sekretessbelägga vid förhandlingen. Det räcker ej att tala om informationens karaktär.¹⁶⁹ Kommer parterna ej överens om graden av sekundär sekretess, skall arbetsgivaren på begäran, beträffande information hörande till 19 §, förhandla centralt.¹⁷⁰ Genom denna konstruktion kan arbetstagsidan påskynda frågans avgörande och därmed tvinga arbetsgivaren att antingen föra frågan vidare till domstol eller helt enkelt låta den förfalla.

När det gäller information i samband med förhandlingar är parterna inte skyldiga att förhandla centralt innan de vänder sig till domstol. Intet hindrar dock att sådan förhandling sker.

Informationsmottagare vid centrala förhandlingar utpekas efter samma principer som vid lokala förhandlingar. Detta innebär, att den centrala arbetstagarorganisationens styrelse har rätt att erhålla kännedom om den sekretessbelagda informationen.¹⁷¹

Kan ej någon uppgörelse träffas genom lokala eller centrala förhandlingar, återstår som slutlig utväg att part vänder sig till domstol med talan om tystnadsplikt beträffande den aktuella informationen.

166 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 367.

167 Se avsnittet 7.5.

168 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 532.

169 Studerar man 21 § MBL med lydelsen: ”Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikten rörande den information som skall lämnas . . .”, kan man få den uppfattningen.

170 21 § 1 st. MBL jmf. 14 § 2 st. MBL.

171 Se 22 § MBL.

7.4.3 Sekundär sekretess genom domstols beslut

Kan parterna ej enas vid förhandlingar om sekundär sekretess, återstår som omnämnts ovan att part väcker talan hos domstol för avgörande av tystnadsplikten. AD är enligt lagen om rättegång i arbetstvister (arbetstvistlagen) första instans då frågan gäller den sekundära sekretessens omfattning, om frågan väckts av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal. Detta framgår av 2 kap. 1 § arbetstvistlagen. Allmän domstol handlägger i princip övriga tvister om den sekundära sekretessens omfattning. Denna ändring infördes genom en lagändring 1977.¹⁷² Innan dess var endast AD första instans. Tanken bakom lagändringen är att mål som har begränsad betydelse från allmän arbetsrättslig synpunkt eller saknar principiellt intresse, inte skall behöva ta AD:s kapacitet i anspråk.¹⁷³

Talan om sekundär sekretess skall ha väckts inom 10 dagar efter det att förhandling har avslutats. Vid beräkning av denna frist äger 16 § 3 st. MBL motsvarande tillämpning. Enligt 5 kap. 1 § RB, jmf. 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100), kan domstolen förordna om förhandling inför lyckta dörrar, då frågan om den sekundära sekretessen skall avgöras. Domstolen kan ej lämna ett interimistiskt beslut beträffande den sekundära sekretessen.¹⁷⁴

Enligt vilka riktlinjer skall domstol avgöra frågan? Föredragande statsråd anförde följande:¹⁷⁵

”När AD prövar en tvist om tystnadsplikt bör domstolen göra en avvägning mellan den skada som kan drabba part eller annan om en omtvistad uppgift om affärs- eller driftsförhållanden eller om enskilds ekonomiska eller personliga förhållanden kommer ut och det intresse som ligger i att föra mottagen information vidare till de berörda arbetstagarna. Det är då viktigt att domstolen fäster avseende vid det sistnämnda intresset. När det gäller t.ex. ett företags ekonomiska förhållanden och framtidsutsikter måste utgångspunkten vara att alla anställda har rätt till information, och då det behövs särskilda skäl för att begränsa denna rätt. Dessa skäl skall åberopas och styrkas av den arbetsgivarepart som begär tystnadsplikt. Det finns anledning att räkna med att tvister på om-

172 SFS 1977 nr 530.

173 Prop. 1976/77:149 s. 1 och 49.

174 Se 69 § MBL, Bergqvist/Lunning s. 348.

175 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 238-239. Uttalandet gällde AD, men får anses även ha relevans för allmän domstol.

rådet kommer att gälla främst sådana fall. Om däremot tvist skulle uppstå om rätten att föra vidare uppgifter om enskilda förhållanden kan domstolen i regel väntas finna större utrymme för att föreskriva tystnadsplikt.”

Föredragande statsråd gör således en rangordning beträffande två slags medinflytandeinformation. Uppgifter om företagets ekonomiska förhållanden och uppgifter om anställdas personliga förhållanden. Uttalandet innebär, att det krävs mycket mer för en arbetsgivare att få domstol att godkänna sekundär sekretess på det förra området än på det senare. När det gäller företagets ekonomi krävs det ”särskilda skäl för att begränsa” informationsflödet.

Det framkommer ej vad som skall menas med särskilda skäl för att domstol skall sekretessbelägga viss information. Att domstolen här kommer att arbeta med en eventuell skaderisk för företaget eller det värde som kan gå förlorat får anses som helt klart. Denna nivå kommer naturligtvis att ligga under den nivå, som gäller för arbetsgivarens möjlighet att använda direkt primär sekretess.

7.4.4 Sekundär sekretess under pågående sekretessbestämning

Under den tid, som förhandlingar förs beträffande graden av den sekundära sekretessen eller frågan är uppe till behandling vid domstol, gäller den av part begärda sekretessen. Detta framgår av 21 § 3 st. MBL.¹⁷⁶ Man kan här tala om en ensidig sekretessregel till dess att den sekundära sekretessen avgjorts. Försitter part talefristen till domstolen eller kommer parterna överens beträffande den sekundära sekretessen, upphör denna. Detta innebär som framgår, att arbetsgivarens ståndpunkt har företrädande beträffande omfattningen av den sekundära sekretessen innan den slutgiltigt har avgjorts.¹⁷⁷ Regelen får ses som ett led i lagstiftarens strävan att göra det möjligt för part att föra förhandlingar beträffande den sekundära sekretessen.

176 Bergqvist/Lunning s. 64.

177 Enligt MBL:s regler om tolkningsföreträdare, 33-37 §§ MBL, har arbetstagarsidan i där nämnda frågor fått tolkningsföreträdare. För vissa situationer har dock arbetsgivaren möjlighet att tolka frågan enligt sin mening. Skälet till att arbetstagarsidan ej har fått ett generellt tolkningsföreträdare för alla rättstvister skulle enligt departementschefen bero på att tvingande och dispositiva bestämmelser skulle i sådant fall få ett annat innehåll än vad som hade åsyftats. I 21 § MBL har detta framkommit.

7.4.5 Parts möjlighet att bortse från obefogad sekundär sekretess

Under tiden som avtalet om företagsnämnder var i kraft framkom det ofta kritik från fackligt håll, att arbetsgivaren använde sekretess, då det ej behövdes. Som ett resultat av denna kritik får man se 21 § 3 st. 2 p. MBL. Enligt denna bestämmelse kan part bortse från den sekundära sekretessen, när motparten inser eller bör inse, att kravet är obefogat. Undantagsregeln är avsedd att ha förebyggande effekt.¹⁷⁸ Dock sker offentliggörandet av information, som motparten vill sekretessbelägga, på eget ansvar. Om exempelvis domstolen skulle anse att sekretess var befogad kan ersättningsskyldighet komma i fråga.¹⁷⁹

I regel torde det vara svårt för en arbetstagare att avgöra om information kan skada företaget eller ej. Därför kommer stadgandet antagligen att få betydelse i absolut klara fall.

7.4.6 Sekundär sekretess enligt IKL m.m.

Utöver sekretessbestämmelsen i MBL bör man särskilt beakta den sekundära sekretess som framkommer i 3 § IKL om informationen rör arbetsgivarens yrkeshemligheter. Man bör i detta sammanhang påpeka att om den sekundära sekretessens omfattning har avgjorts enligt 21 § MBL antingen genom förhandlingar eller av domstol kan informationsinnehavaren, om han överför den tillåtna information till en annan person, ej komma i konflikt med nämnda stadgande då han ej överträder obehörighetsrekvisitet i 3 § IKL. Detta gäller även om den överförda informationen skulle anses täckas av stadgandets skyddsområde. Detsamma gäller beträffande den tystnadsplikt som de anställda har på grund av den i anställningsavtalet ingående lojalitetsplikten mot arbetsgivaren.¹⁸⁰

178 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 368.

179 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 368.

180 Beträffande denna typ av tystnadsplikt se Fahlbeck s. 181 f, Schmidt, Löntagarrätt, s. 181 och AD 1961:27.

7.5 Rätt att föra informationen vidare till medlem i organisationens styrelse

Enligt 22 § MBL har informationsmottagare, som har mottagit information under tystnadsplikt, för lokal eller central arbetstagarorganisationens räkning rätt att föra informationen vidare till ledamot i organisationens styrelse. Skälet till detta skulle enligt Schmidt bl.a. vara, att om endast exempelvis en klubbordförande fick del av informationen och ej fick föra informationen vidare, skulle han kunna känna sig som arbetsgivarens gisslan.¹⁸¹ I nämnda fall gäller tystnadsplikten även för styrelsens medlemmar. Genom stadgandet garanteras således vissa fackliga företrädare att få ta del av information, som kommit informationsmottagarna till handa på grund av informations- eller förhandlingsrätten.

Reglerna i 22 § MBL är dispositiva enligt 4 § MBL. Genom kollektivavtal är det således möjligt att begränsa eller utvidga kretsen av informationsberättigade. Stadgandet medför, att ett stort antal personer kan komma att få tillgång till den information, som har sekretessbelagts enligt 21 § MBL. Det är naturligtvis lätt hänt, att tystnadsplikten blir illusorisk under sådana omständigheter.

7.6 Sanktioner

7.6.1 Primär sekretess

Uppfyller arbetsgivaren ej sin informationsskyldighet enligt 19 § MBL eller uppfyller part ej sina åligganden enligt 15 och 18 §§ MBL i samband med förhandling, kan arbetsgivare eller hans organisation samt arbetstagarorganisation drabbas av skadestånd enligt 54 § MBL.

Part behöver ej påvisa ekonomisk skada. Det kan vara fråga om ideell skada för part bestående i att motparten ej har iakttagit medbestämmandelagens regler.¹⁸² Arbetsdomstolen har möjlighet att jämka skadestånd enligt 60 § MBL. Dock skall arbetsdomstolen göra en skärpning av sin praxis beträffande skadeståndsmål i och med införandet av MBL, när det gäller uppsåtliga överträdelse av lag och avtal.¹⁸³

181 Schmidt s. 157.

182 Se 55 § MBL.

183 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 424.

Beträffande parts skyldighet enligt 18 § MBL — den s.k. editionsplikten — kan följande sägas. Vägrar part att lämna ut handling, som han åberopat vid förhandling, kan han på talan av arbetsdomstolen föreläggas att vid vite lämna ut handlingen.¹⁸⁴ Dessutom kan part ådömas skadestånd enligt 54 § MBL.

7.6.2 Sekundär sekretess

Enligt 56 § kan part ådömas skadestånd i samband med överträdelse av MBL:s sekundära sekretessregler. Stadgandet har följande lydelse:

”Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Stadgandet innehåller bestämmelser om skadeståndsansvar vid överträdelser av 21 och 22 §§ MBL. Arbetsmarknadens parter kan ej träffa avtal om begränsningar av skadeståndsansvaret men däremot om ett längre gående skadeståndsansvar.¹⁸⁵ Skadestånd kan utgå både för ekonomisk och ideell skada.¹⁸⁶

Om en person företräder arbetsgivaren eller arbetstagarorganisation — de s.k. företrädarfallen — och bryter mot tystnadsplikt enligt MBL, ansvarar organisationen respektive arbetsgivare för skadan.¹⁸⁷ Det kan också förekomma att arbetstagare som ej kan anses företräda arbetstagarorganisation erhåller sekretessbelagd information. För dessa arbetstagare tillämpas 56 § 1 st. och 60 § MBL vid överträdelse av tystnadsplikten.

184 Ekelöf s. 158 f.

185 Bergqvist/Lunning s. 315.

186 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 421.

187 Arbetsrättskommittén föredrog det ”dubbla” skadeståndsbeloppet i dessa fall. Således både för organisationen och den enskilde individen. SOU 1975:1 s. 875.

Part som anhängiggjort skadeståndstalan enligt 56 § MBL har att visa att tystnadsplikten har brutits av en företrädare för organisation eller en enskild arbetsgivare eller arbetstagare.¹⁸⁸ Skadeståndsskyldigheten är ej endast begränsad till sådana fall där informationsinnehavare har ousäktligt eller av grov vårdslöshet överskridit bestämmelsen.¹⁸⁹ Dock kan i dessa fall jämningsregeln bli tillämplig, 60 § MBL. Organisationen är ansvarig för företrädare även sedan han lämnat organisationen, om han offentliggör information som har sekretessbelagts och som han erhållit under sin aktiva tid i organisationen.¹⁹⁰ Stadgandet skyddar även tystnadsplikt som grundas på ett beslut av domstol.¹⁹¹ Genom 3 § MBL följer att annan lagstiftning kan medföra påföljder för förfaranden som samtidigt utgör brott mot tystnadsplikten enligt MBL.¹⁹² Som exempel kan nämnas 3 - 5 §§ IKL som rör obehörigt användande av yrkeshemligheter, samt 10 kap. 3 § BrB om trolöshet mot huvudmannen. Även uppsägning och avskedande kan komma i fråga för anställd på grund av de anställdas lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren.¹⁹³

188 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 421.

189 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 421.

190 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 421.

191 Se även 9 kap. 6 § RB.

192 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 507 samt s. 537.

193 Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 507 och 537, prop. 1973:129 s. 199 f och AD 1961:27.

8.1 Indirekt primär sekretess

De anställda erhåller genom sina representanter medinflytandeinformation enligt ABL och MBL. En jämförelse mellan de båda lagkomplexen ger följande slutsatser. Arbetstagsidans möjlighet att erhålla information får anses vara bäst tillgodosedd enligt arbetstagarinformationsområde A, det vill säga främst genom associationsrättslig lagstiftning. Genom sina representanter i bolagets styrelse har arbetstagarna möjlighet att använda sig av de instrument, som står till övriga styrelsemedlemmars förfogande. Detta medför att de anställdas representanter har – med vissa undantag – rätt att av bolagets verkställande direktör erhålla all information, som är företagsrelaterad, genom de funktioner, som den enskilda styrelseledamoten har att utöva i styrelsens tillsyns- och kontrollfunktion. Någon primär informationsskyldighet – såsom den i 19 § MBL – i den meningen att verkställande direktören av eget initiativ skall överföra information så snart det kan ske föreligger i princip dock ej enligt ABL 75. Det får anses vara tillräckligt att informationen överförs på det sätt som styrelsen har bestämt, exempelvis genom månadsbrev eller vid styrelsesammanträde. Gentemot en styrelseledamot eller den kollegiala styrelsen inträder informationsplikten genast då upplysning har begärts.

Enligt informationsreglerna i MBL – främst 19 § – har de anställda rätt att erhålla information. Denna möjlighet är till viss del begränsad. Detta har framkommit i analysen ovan. Jag skall här endast peka på några av de faktorer som begränsar informationen till de anställda. För att de anställdas representanter skall få information enligt 19 § MBL krävs det att informationen objektivt sett är av betydelse för den fackliga verksamheten samt rör medlemmarnas gemensamma intresse. Enligt 19 § 1 st. 1 p. MBL skall arbetsgivaren av eget initiativ informera om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt redovisa riktlinjerna för personalpolitiken. Enligt 19 § 1 st. 2 p. har de anställda rätt att granska ”böcker, räkenskaper och andra handlingar” under vissa betingelser.

Analysen visar att informationen måste ha en mera påtaglig anknytning till bolagets verksamhet enligt MBL än vad som är fallet enligt ABL 75 för att företagsledningens informationsplikt skall inträffa. Enligt MBL behöver arbetsgivaren i princip ej informera om lösa planer eller om förhållanden där han ej själv har hunnit att företa några undersökningar eller överväganden. Enligt ABL har enskild styrelseledamot även rätt att erhålla upplysningar om dylika förhållanden. Arbetstagsarsidans möjlighet att erhålla information får således anses vara bäst tillgodosedd genom ABL. En nackdel beträffande de anställdas möjlighet att erhålla information genom ABL är sanktionssystemets uppbyggnad enligt denna lag. En enskild styrelseledamot har ju därvidlag — om information vägras honom — möjlighet att vända sig till styrelsen för att erhålla beslut i frågan eller som sista utväg att vända sig till allmän domstol för att erhålla den begärda informationen. Dessa sanktionsmöjligheter är enligt mitt förmenande ej effektiva. I första fallet krävs ju att den enskilda styrelseledamoten har stöd av en majoritet av styrelsens medlemmar för att sanktionen skall bli verkningsfull. I det andra fallet är det främst tidsaspekten, som gör sig gällande. Då ett eventuellt avgörande lämnas som berättigar den enskilda styrelseledamoten att få tillgång till information, är troligen informationen inaktuell. Däremot får man anse att sanktionerna enligt MBL är mer effektiva. Det är främst parts möjlighet att begära skadestånd som jag tänker på och som kan komma att användas mot en arbetsgivare, som ej följer informationsreglerna enligt MBL.

82 Direkt primär sekretess

Enligt MBL kan arbetsgivaren undanhålla information som rör ett projekt eller en affärshändelse, som befinner sig på initialstadiet och är av synnerlig hemlig natur. Därefter kan endast vissa uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag och i liknande situationer sekretessbeläggas. Konsekvensen av den direkt primära sekretessen enligt MBL är att information som normalt ingår i arbetsgivarens informationsplikt undantas, om informationen kan medföra skada. Beträffande den direkt primära sekretessen enligt ABL måste företagsledaren ha starka skäl för att den enskilda styrel-

seledamoten kommer att missbruka informationen på ett sådant sätt, att bolaget skulle skadas. Detta innebär att företagets verkställande direktör ej har så stora möjligheter att använda den direkt primära sekretessen gentemot arbetstagarsidans representanter i bolagets styrelse än vad som är fallet, då de anställda erhåller information enligt MBL.

8.3 Sekundär sekretess

De anställdas representanters möjlighet till vidareinformation är också den bättre enligt ABL än den information, som de anställdas representanter har erhållit genom interninformationsområde A. Enligt analysen ovan avgör den enskilda styrelseledamoten under eget ansvar vad han kan föra vidare eller ej. Styrelsen kan således ej begränsa de anställdas representanter att föra informationen vidare.

Vidareinformation enligt MBL kan påverkas av arbetsgivaren. Enligt 21 § MBL avgörs den sekundära sekretessen genom förhandlingar först på det lokala planet. Beträffande viss information kan förhandlingar föras även centralt. Uppnås ej enighet vid dessa förhandlingar, kan part vända sig till domstol som avgör graden av sekretess.

Arbetsgivarens möjlighet att påverka de anställdas representanters sekundära sekretess är således störst för den information, som lämnas genom MBL.

8.4 Sammanfattning

Jämförelsen visar, att arbetstagarinformationsområde A ger arbetstagar sidan de flesta fördelarna. Vad kan detta bero på? En av orsakerna kan vara att de regler som reglerar informationen till styrelsen och dess medlemmar, den primära sekretessen och sekundära sekretessen, tillkom då styrelsens medlemmar utsågs av aktieägarna på bolagsstämman. Detta innebar, att styrelsens medlemmar kom att bestå av personer med stark intressegemenskap med företaget. Styrelsemedlemmar, som ej hade ägarnas förtroende, blev naturligtvis ej omvalda för en ny mandatperiod. Då de anställda fick möjlighet att utse representanter i bolagets styrelse genom LSA 72 kom dessa att få tillgång till samma instrument som övriga styrelseledamöter.

Att lagstiftaren skulle försökt ha infört speciella regler beträffande dessa frågor för de anställdas representanter får anses uteslutet med tanke på den politiska situationen, då lagen tillkom.

Annorlunda förhöll det sig då man skapade de ovan nämnda reglerna i MBL. På detta område fanns ej något lagstiftat. Den företagsdemokratiska utvecklingen hade främst skett avtalsvägen. De olika avtalen visade, att det ej fanns den höga intressegemenskap mellan parterna. Detta påverkade lagstiftningsarbetet med MBL.

9 EMPIRISK UNDERSÖKNING AV INFORMATION OCH SEKRETESS I SVENSKA FÖRETAG

Ett viktigt inslag i dagens juridiska forskning är att empiriskt undersöka hur olika regelkomplex fungerar i samhället. Skälen till detta kan bl.a. vara det alltmer detaljreglerade samhället, samhällets snabba förändring samt den rättspolitiska debattens centrala roll i lagstiftningsarbetet. Variationerna kan vara stora mellan lagstiftarens intentioner med rättsreglerna och deras praktiska tillämpning.

Som jag omtalat tidigare i inledningen är det empiriska inslaget en nödvändighet för att kunna nå de uppställda syftena med avhandlingen.¹ Utan det empiriska inslaget skulle framställningen sakna ett viktigt inslag då det gäller att få en heltäckande bild av sekretessreglernas användning. Detta framgår tydligt genom arbetets inriktning på det social-psykologiska planet.

9.1 Undersökningens uppläggning och genomförande

9.1.2 Undersökningens syfte och inriktning

På ett tidigt stadium stod det klart att framställningen av flera skäl krävde ett empiriskt inslag. Bristen på verklighetsunderlag kändes särskilt besvärande i följande hänseenden;

- 1) Faktorer som styr informationsöverföring och sekretessbeläggning av information mellan företagsledning och de anställdas representanter.
- 2) Tidpunkten för informationsöverföringar med avseende på olika typer av information.
- 3) Förekomsten av primär och sekundär sekretess.
- 4) Typen av information som sekretessbeläggs.

Mot denna bakgrund måste undersökningen till stor del inriktas på de social-psykologiska relationerna mellan företagsledningen och de anställdas representanter. På denna punkt skiljer sig min undersök-

1 Se avsnittet 1.

ning från andra utredningar som behandlar informationsfrågor och sekretessfrågor i arbetstagarinformationsområdena A och B. Som exempel på dylika utredningar kan nämnas dels en av Statens industriverk,² dels en av Arbetslivscentrum.³

9.1.3 Undersökningens uppläggning

Undersökningen består av "Case-studies" från olika företag. Inriktningen på det social-psykologiska planet medför att undersökningen till skillnad från de ovan nämnda inte har till syfte att klarlägga frekvensen av olika förhållanden. Dessutom tror jag att utbytet av en frekvensundersökning i de för mig aktuella frågorna inte skulle komma att stå i rimlig proportion till insatsen. De ovan nämnda utredningarna ger dessutom ett gott stöd för antaganden om frekvensen av olika företeelser, såsom exempelvis förekomsten av sekretess vid svenska företag.

Min undersökning genomfördes 1977 - 78 och omfattar 18 svenska aktiebolag.⁴ Samtliga dessa har mer än 100 anställda. Detta

- 2 Industriverkets utvärdering av försöksverksamheten med LSA 72 gjordes på uppdrag av regeringen. Utvärderingen genomfördes av personal vid industriverkets planerings- och utredningsbyrå under tiden april 1974 - september 1975. Till sin hjälp har byråerna haft en referensgrupp bestående av tjänstemän från de fackliga organisationerna. Det enkätmaterial, som utvärderingen till stor del bygger på härstammar dels från enkäter med de anställdas representanter i samband med intern utbildning (PTK - LO-enkäten) dels från enkäter som besvarats av styrelsens ordförande i ett antal företag (SAF-enkäten). LO-enkäten besvarades av totalt 1181 ledamöter och PTK-enkäten av 635. Merparten av de LO- och PTK-anslutna medlemmar som besvarat enkäterna har deltagit i styrelsearbetet ungefär ett år. SAF-enkäten har besvarats av ordförandena vid 1370 företag. SAF-enkäten skickades även till styrelseordförandena i företag tillhöriga Statsföretags förhandlingsorganisation och Kooperationens förhandlingsorganisation. Detta medförde ett tillskott på 120 svar. Till största delen har enkäten besvarats av personer verksamma i aktiebolag. SAF-enkäten genomfördes under våren 1975. Resultat av enkäterna och utvärderingen av dessa har publicerats i SIND 1975:4.
- 3 Undersökningen för Arbetslivscentrum gjordes av Alf Andersson och Christer Lindroth och den publicerades i rapporten Styrelserepresentation för anställda i företag med 25 - 99 anställda, Arbetslivscentrum 1979:6. Undersökningen omfattade företag med mindre än 100 anställda.
- 4 Företagen fördelar sig på ägarkategorier enligt följande: 4 familjeföretag, 6 börsföretag, 5 dotterbolag och 3 utländska dotterbolag.

innebär att LSA har varit tillämplig på de undersökta företagen sedan 1973. Sedan den 1 juli 1976 har lagen LSA 76 kommit att omfatta företag med minst 25 anställda. En undersökning av företag i storleksskassen 25 - 100 anställda efter lagens ikraftträdande har inte rymts inom tidsplanen för avhandlingen.

Samtliga företag i undersökningen är tillverkningsbolag. Vid företagen finns det således produktinformation och ekonomisk information. Som exempel på produktinformation kan följande nämnas: kunskap om forsknings- och utvecklingsarbete för en ny produkt, produktionens uppläggning, produktionens organisation och produktionens teknik. Beträffande ekonomisk information kan nämnas: kunskap om investeringar, information som ingår i företagets redovisningshandlingar,⁵ driftsutvidgningar, driftsinskränkningar och frågor om företagets fortsatta bestånd. Naturligtvis är det ofta svårt att klart skilja mellan produktinformation och ekonomisk information, då dessa båda typer av information ofta är sammanflätade.

Ett av de angivna syftena med framställningen är att undersöka när informationsöverföringar sker mellan verkställande direktören och arbetstagarsidan med avseende på olika typer av information. För att kunna få tillräcklig bredd på informationen bör företag, där en del av kunskapsmassan utgörs av företagshemligheter,⁶ ingå i populationen. För att tillgodose detta önskemål har hälften av företagen hämtats från branscher som ligger bland de högsta beträffande investeringar för forskning och utveckling i % av totala investeringar.⁷ Av praktiska skäl har de företag som valts ut sin verksamhet förlagd till södra Sverige. Som redan antytts innebär urvalsmetoden att några säkra påståenden om frekvensen av olika undersökta företeelser inte kan göras. Undersökningens inriktning på social-psykologiska fakta gör det naturligt att genomföra den med personliga intervjuer.

5 Se 11 kap. ABL 75, exempelvis 11 kap. 9 § 17 ABL, som berör information enligt förvaltningsberättelsen.

6 Beträffande begreppet företagshemligheter se avsnittet 3.1 not 2.

7 Statistiska meddelanden U 1977:23 s. 44-45.

9.1.4 Intervjuerna

För att få en så tillförlitlig bild som möjligt av sekretessen vid företagen har jag i nästan samtliga fall på företagsledarsidan intervjuat VD och styrelseordföranden. På de anställdas sida har jag intervjuat de båda styrelserepresentanterna. Ofta har dessa varit identiska med fackklubbarnas ordförande. I de fall då så ej har varit fallet har jag även intervjuat ordföranden i respektive fackklubb. Jag har i samtliga fall intervjuat fackliga representanter representerande både LO- och TCO-kollektivet. Mellan fyra och sex personer har blivit intervjuade på varje företag. Sammanlagt har jag intervjuat ca 70 personer.

Intervjuobjekten har intervjuats personligen. Intervjun har tagit mellan 1 - 1,5 timme. Jag har i nästan samtliga fall lyckats lägga intervjuerna på ett sådant sätt, att jag har börjat med en facklig representant och därefter intervjuat en representant från företagsledningen och till sist åter en facklig representant. På detta sätt har jag kunnat kontrollera uppgifterna till en viss gräns.

Jag måste medge att jag till en början hyste tvivel om de aktuella personernas vilja att ställa sig till förfogande. Ämnet kan ju av vissa betraktas som kontroversiellt. Dessa farhågor besannades inte. Nästan samtliga kontaktade personer ställde upp. Det förekom dock att någon avböjde på grund av tidsbrist. Vid dessa enstaka tillfällen fick jag träffa personer i motsvarande ställning.

Arbetstagarnas representanter var ofta till en början en aning försiktiga då de kontaktades med förfrågan om intervju. Man märkte, att ämnet inte var helt riskfritt att prata om. En del ville ha betänketid. Attityden förändrades, då jag talade om att verkställande direktören hade beviljat mig en motsvarande intervju. Det framgick i flera fall att företagsledningen och de anställdas representanter diskuterat mitt förestående besök. De fackliga representanterna hade i vissa fall förhört sig hos företagsledningen om det lämpliga i att de ställde upp på en intervju. För mig motiverade de fackliga representanterna sitt beteende med att de ville "ha ryggen fri". Dessa typer av reaktioner mötte jag oftast hos representanter för tjänstemännen. En tänkbar förklaring till detta ger nyttoteorin. Då de fackliga representanterna ofta träffar företagsledningen och i regel önskar behålla ett gott förhållande till denna, vill de inte förstöra de goda

relationerna genom att på eget bevåg ställa upp på en intervju, som rör förhållandet mellan företagsledningen och de anställdas representanter. Att attityden är mest påtaglig på TCO-sidan kan sammanhånga med att tjänstemännens representanter oftare än LO-representanterna även befinner sig i yrkeskarriären. Detta gör det särskilt angeläget med goda relationer mellan företagsledningen och de enskilda tjänstemannarepresentanterna.

9.1.5 Redovisning av undersökningen

Avsnittet kommer att behandla verkställande direktörens informationsgivning och förekomsten av primär och sekundär sekretess. Ovan har jag behandlat informationsfrågorna och de primära och sekundära sekretessreglerna i den associationsrättsliga och den arbetsrättsliga lagstiftningen var för sig. Denna princip har jag frångått, då det gäller redovisningen av det empiriska materialet. Lagtekniskt kan man visserligen skilja mellan information härrörande från det associationsrättsliga respektive det arbetsrättsliga området. Men information överförs även på informella kanaler mellan de fackliga representanterna och företagsledningen, och även i dessa kanaler används sekretess. Dessa informella kanaler har utvecklats ur de formella informationskanalerna, såväl associationsrättsliga som arbetsrättsliga, utan att man direkt kan urskilja deras ursprung. De formella och informella kommunikationskanalerna bildar på så sätt ett invecklat kommunikationsmönster mellan företagsledningen och de fackliga representanterna vid företaget. Mot den bakgrunden är det helt enkelt inte möjligt att göra någon uppdelning mellan olika rättsområden. De anställda fick rätt att utse representanter i företagets styrelse från och med den 1 juli 1973 genom LSA 72. Genom denna lagstiftning fick de anställda på ett påtagligt sätt möjlighet att erhålla information genom de instrument som i aktiebolagsrätten står till styrelsemedlemmarnas förfogande.

Genom MBL fick de anställda även möjlighet att erhålla information av arbetsgivaren. MBL trädde i kraft den 1 januari 1977. Tidigare hade naturligtvis de anställda haft möjlighet att erhålla viss medinflytandeinformation genom företagsnämnden och ekonomiskommittén. Av anledningar som jag omtalat ovan fungerade inte

företagsnämnden särskilt väl som informationsorgan, något som främst torde ha berott på konstruktionen av sekretessreglerna.⁸ Avtalet om ekonomikommittéer m.m. trädde i kraft den 1 april 1975 och uppsades av LO hösten 1976 till följd av ikraftträdandet av MBL. Avtalets korta giltighetstid medförde, att parterna i regel inte hann bygga upp rutiner för överföring av den typ av medinflytande-information som avsågs i arbetet, nämligen den ekonomiska. Trots att avtalet hade sagts upp, fortsatte företagsnämnderna och ekonomikommittéerna att verka i flera företag, men då under viss påverkan av reglerna om information i MBL. Då undersökningen genomfördes 1977 - 78 rådde å andra sidan också osäkerhet om räckvidden av MBL:s informationsregler och bilden präglades av återhållsamhet i avvaktan på eventuella medbestämmandeavtal. Materialinsamlingen fick därför koncentreras på den praxis, som hade utvecklats i företagens styrelser beträffande sekretessens användning i informationskanalerna mellan de anställdas representanter och företagsledningen. Undersökningsresultatet avser alltså till största delen det informationsmönster, som har utvecklats inom företagens styrelser. I den mån det är möjligt kommer jag att göra kompletteringar med data, som avser andra informationsströmmar i de undersökta företagen, speciellt de som härstammar från arbetsrättens område.

Inledningsvis kommer jag i allmänna ordalag att behandla styrelsens arbete både på det formella och informella planet. Jag anser att detta är viktigt för att underlätta förståelsen av verkställande direktörens informationsgivning och förekomsten av sekretess. Detta är också av värde främst på grund av undersökningens inriktning på social-psykologiska förhållanden.

9.2 Något om styrelsearbetet

9.2.1 Antalet styrelsesammanträden

Koncentrationsutredningen fann vid sin år 1967 genomförda undersökning att bolagen i genomsnitt höll sex styrelsesammanträden per år.⁹

8. Se avsnitt 5.3.

9. SOU 1968:7 s. 162.

Resultatet av industriverkets utredning framgår av tabell, se IX:¹⁰

Tabell IX

Ägarform	Genomsnittligt antal sammanträden per år
1-börsnoterat	5,1
2-ägs av svenskt börsnoterat företag	3,9
3-ägs av svenskt icke börsnoterat företag	4,6
4-ägs av offentlig ägare	6,2
5-ägs av utländsk ägare	3,5
6-familjeföretag	3,8
7-konsumentförening	9,0
8-producentförening	8,1
9-övr. privatägda företag	4,9
Totalt	4,7

Bland bolagen är således de börsnoterade företagen och företagen med offentliga ägare som har störst antal sammanträden per år. En gruppering av material efter företagsstorlek visar på ett positivt samband mellan högre sammanträdesfrekvens och företagets storlek, något som framgår av tabell X¹¹ :

Tabell X

Företagsstorlek (antalet anställda)	Genomsnittligt antal sammanträden per år
0 - 99	5,7
100 - 199	4,2
200 - 499	4,5
500 - 999	4,8
1 000 - 4 999	5,3
5 000 -	6,6
Totalt	4,7

10 SIND 1975:4 s. 123.

11 SIND 1975:4 s. 123.

Beträffande antalet timmar, som styrelsen använder per sammanträde, framgår av industriverkets utvärdering, att sammanträdena pågick 1 - 3 timmar i 56 % av de undersökta företagen. För 35 % av företagen pågick sammanträdena mellan 3 timmar och 1 dag. Detta gäller främst de börsnoterade företagen.¹² Även här kan man ur industriverkets utvärdering utläsa ett samband mellan storleken på företaget och antalet timmar per sammanträde. Ju större företaget var, desto fler timmar gick åt.¹³

9.2.2 Styrelsens storlek

Uppgifter beträffande de svenska företagens styrelsestorlek har kommit fram under årens lopp. Bland dem som har bidragit under 60-talet kan nämnas Engwall,¹⁴ Carlsson¹⁵ samt koncentrationsutredningen.¹⁶

Engwall liksom Carlsson fann, att antalet styrelseledamöter i börsnoterade företag successivt ökat under 1900-talet. Engwall jämförde styrelsestorleken 1915, 1940 och 1965. Resultatet för börsnoterade företag blev i medeltal 5,1, 5,8 och 6,5 styrelseledamöter per företag. Denna tillväxt av styrelsernas storlek antogs vara en följd av företagens tillväxt.

Koncentrationsutredningens undersökning av år 1967 visade ett medelvärde på 7,0 styrelseledamöter för börsnoterade företag, vilket stöder antagandet om ett ökande antal styrelseledamöter under 1900-talet.^{16 a}

Industriverkets utvärdering visar följande beträffande företagets styrelsesammansättning:¹⁷

12 SIND 1975:4 s. 122.

13 SIND 1975:4 s. 122.

14 Engwall, L. Styrelsekaraktäristiska samt deras påverkan av yttre faktorer, Stockholms universitet, dupl. 1967.

15 Carlsson, s. 135.

16 SOU 1968:7 s. 159.

16 a SOU 1968:7 s. 159.

17 SIND 1975:4 s. 106.

Tabell XI

Ägarform	Genomsnittligt antal styrelse- ledamöter Arbetsagar- materialet	Genomsnittligt antal bolags- stämmovalda styrelseledamöter Arbetsgivare- materialet
Börsnoterat	8,7	6,9
ägs av svenskt börsnoterat företag	6,8	4,9
ägs av svenskt icke börsnoterat företag	7,8	5,4
ägs av offentlig ägare	8,0	5,9
ägs av utländsk ägare	7,1	5,2
familjeföretag	6,7	4,7
konsumentförening	14,3	13,6
producentförening	11,4	9,0
ägs av fysisk person men ej fam. företag	ej infordrad uppgift	5,9
övriga privatägda företag	8,0	6,3
Totalt	7,7	5,8

Tabell XI visar, att någon ökning av antalet bolagsstämmovalda ledamöter i börsnoterade företag inte har skett efter koncentrationsutredningens undersökning av år 1967. Enligt tabell XI är medelvärdet av antalet styrelseledamöter för börsnoterade företag 6,9. Lägsta antalet styrelseledamöter finns i familjeföretagen. Tabellen ger också en uppfattning om hur styrelserna vuxit i storlek i och med att de anställda fick rätt att utse två representanter.¹⁸

Industriverkets utvärdering avsåg också styrelsens storlek i förhållande till företagets storlek. Resultatet återges i tabell XII.¹⁹

18 De avsteg som förekommer beträffande den förväntade ökningen i och med att arbetstagsidan tog plats i styrelsen kan förklaras med LO enkätens utformning, SIND 1975:4 s. 105.

19 SIND 1975:4 s. 106.

Tabell XII

Företagsstorlek (antal anställda)	Genomsnittligt antal styrelse- ledamöter Arbetstagar materialet	Genomsnittligt antal bolags- stämmovalda styrelseledamöter Arbetsgivare- materialet
0 - 99	6,9	5,7
100 - 199	6,8	4,9
200 - 499	7,5	5,4
500 - 999	8,0	6,0
1 000 - 4 999	9,4	7,7
5 000 -	10,9	9,1
Totalt	7,7	5,8

Sambandet mellan företagsstorlek och styrelsens storlek återkommer i denna tabell.

9.2.3 Styrelsens sammansättning

Industriverkets utvärdering visade att det i 49 % av styrelserna ingår minst en expert, som inte är anställd i företaget. Bankerna var representerade i 9 % av företagsstyrelserna.²⁰

Min undersökning gav en del uppgifter av intresse beträffande styrelsens sammansättning.

I familjeföretagen var det vanligt, att styrelsen innehöll en juridisk expert, exempelvis en advokat. Resten av styrelsens medlemmar tillhörde eller representerade de olika familjer, som kontrollerade företagen. En styrelse i ett familjeföretag bestod till stor del av externa experter. Enligt VD i detta företag var det väl använda pengar att på detta sätt köpa expertkunnande. Detta påverkade naturligtvis styrelsens arbetssätt, vilket jag återkommer till nedan.

De inhemska dotterbolagens styrelser bestod av personer anställda i dotterbolagen eller moderbolaget, således interna experter. Styrel-

serna i de utländska dotterbolagen bestod av dels representanter för de utländska ägarna, dels svenska externa experter. De börsnoterade företagens styrelser var sammansatta av personer, som representerade starka ägargrupper. Dessa personer var vanligtvis själva företagsledare i andra företag.²¹

9.2.4 Arbetsutskott

I industiverkets utvärdering framkom, att arbetsutskott återfanns i 18 % av de undersökta företagen. Fördelningen på olika associationstyper kan utläsas ur följande tabell:²²

Tabell XIII

Ägarform	Totalt antal styrelser	Förekomst av arbetsutskott		varav tillkomna i samband med lagen	
		Antal	%	Antal	%
1-börsnoterat	62	8	13	1	13
2-ägs av svenskt börsnoterat företag	223	23	10	10	43
3-ägs av svenskt icke börsnoterat företag	88	7	8	1	14
4-ägs av offentlig ägare	89	24	27	8	33
5-ägs av utländsk ägare	86	4	5	3	75
6-familjeföretag	293	24	8	7	29
7-konsumentförening	31	22	71	1	5
8-producentförening	66	46	70	3	7
9-övriga privatägda företag	121	29	24	5	17
Totalt	1 059	187	18	39	21

21 Se även Lidén s. 97 f.

22 SIND 1975:4 s. 129.

Enligt koncentrationsutredningen fanns det år 1967 arbetsutskott inom 16 av 70 undersökta börsnoterade företag.²³ Antalet arbetsutskott skulle således ha sjunkit för denna företagskategori i förhållande till industriverkets undersökning. Dock bör man enligt industriverket tolka siffrorna med en viss försiktighet på grund av svårigheterna att definiera begreppet utskott.²⁴

När det gäller utskottens sammansättning framgår det av industriverkets utvärdering att 70 % av dem saknar arbetstagarledamot och att 21 % av arbetsutskotten tillkommit i samband med LSA 72.²⁵ Industriverkets utredning kom fram till att utskotten i koncernförhållanden främst hade två uppgifter. För det första skulle utskotten samråda kring och förbereda styrelsemötena. För det andra hade utskotten i vissa fall betydande beslutsbefogenheter, där besluten skulle konfirmeras av styrelsen i efterhand.²⁶ Från fackligt håll framfördes krav på representation i arbetsutskotten. Industriverket föreslog följaktligen att det i den permanenta lagen om styrelse-representation för de anställda skulle intagas en bestämmelse, som gav arbetstagarledamöterna rätt att utse en representant i beslutsförberedande arbetsutskott.²⁷

Industriverkets förslag om representation i styrelsens arbetsutskott tillstyrktes av flera remissinstanser. SAF och Industriförbundet motsatte sig inte förslaget men ansåg att en rekommendation i motivtexten till lagen var tillfyllest.²⁸ Föredragande statsråd anförde följande:²⁹

”I fråga om representation i arbetsutskott ansluter jag mig i likhet med de allra flesta remissinstanserna till industriverkets förslag. Synpunkten att arbetsutskottet endast bör omfatta en arbetstagarledamot med hänsyn till det begränsade antalet ledamöter i ett sådant utskott synes beaktansvärt. Jag är därför beredd att förorda denna begränsning. Vidare förordar jag i likhet med LO att den största lokala organisationen bör ges rätten till ifrågavarande representation.”

23 SOU 1968:7 s. 162.

24 SIND 1975:4 s. 128.

25 SIND 1975:4 s. 128.

26 SIND 1975:4 s. 295.

27 SIND 1975:4 s. 296.

28 Prop. 1975/76:166 s. 106.

29 Prop. 1975/76:166 s. 151.

16 § 1:a st. LSA 76 fick således följande lydelse efter ändringen:

”En arbetstagarrepresentant får närvara och deltaga i överläggningarna när ärende, som senare skall avgöras av styrelsen, förberedes av därtill utsedda styrelseledamöter.”

Min undersökning ger ett resultat, som avviker från industriverkets undersökning i fråga om arbetsutskott. Ingen av styrelserna i de undersökta bolagen hade något arbetande utskott i formell mening. Dock framkom det att det i samband med styrelsemöten förekom informella kontakter, som hade ungefär samma funktion som ett utskott. Representanter för ägarna och verkställande direktören träffades före styrelsemötet och gick igenom frågorna på dagordningen. På ett företag satt sedan ägarna med på styrelsemötet, fastän de ej var medlemmar i styrelsen, och följde vad som sades. En av de anställdas representanter hade uppfattningen, att ägarna ville se till att man följde de intentioner, som framkommit vid sammanträdet med verkställande direktören. Ägarna yttrade sig inte på styrelsesammanträdet.

Ägarna höll sig således mycket väl underrättade om vilka frågor som skulle upp på mötet. Dessutom förekom det, att direktionen och ägarna träffades vid jämna mellanrum. Man kan nog vara säker på att ägarna vid dessa tillfällen markerade sin ståndpunkt beträffande de olika frågorna och gav direktiv till verkställande direktören. De anställdas representanter fick inte vara med vid dessa möten med ägarna. Beträffande de helägda dotterbolagen framkom det i undersökningen, att verkställande direktören och styrelseordföranden träffades före mötet och gick igenom frågorna på dagordningen. Då styrelseordföranden ofta är identisk med koncernchefen är dessa möten självfallet mycket betydelsefulla för frågornas behandling på mötet. Ett fåtal företag kännetecknades av att en ledningsgrupp, där de anställdas representanter ingick, till viss del verkade som styrelseutskott. Ledningsgruppen träffades några dagar före mötet och diskuterade dagordningen.

På ett företag träffades medlemmarna i direktionen före mötet och diskuterade möteshandlingarna. De anställdas representanter begärde att få protokollen från direktionsmötena, så att man visste,

vilka frågeställningar och olika alternativ som diskuterats på dessa möten. Man ansåg att medlemmarna i direktionen, som tillika var medlemmar i företagets styrelse, på detta sätt blev mycket mer insatta i frågorna än de anställdas representanter. Begäran avlogs omedelbart under motivering "att direktörerna måste ha möjlighet att diskutera olika alternativ utan att på detta stadium behöva ta ställning till andra intressen". Att man från företagsledningens sida inte uppfattade direktionsmötet som ett utskott framkom vid intervjun med företagsledningen. I de flesta företagen var de anställdas representanter medvetna om att det förekom möten mellan företagsledningen och ägarna före styrelsemötena. Undersökningen visade att detta skedde i nästan samtliga företag, utan att mötena var formaliserade.

Enligt mitt förmenande var lagändringen till viss del onödig. På grund av beslutsprocessens konstruktion är företagsledningens inställning till frågan avgörande för när de anställda skall träda in i beslutsprocessen. Det går enligt mitt förmenande aldrig att lagstiftningsvis tillförsäkra de anställda del i den reella beslutsprocessen, då denna är mycket flexibel och helt kan förläggas till tid och plats, som de avgörande beslutsfattarna bestämmer. Det hade således räckt med en rekommendation i propositionen.

9.2.5 De stämмоvalda ledamöternas aktiviteter på styrelsemötet
Min undersökning ger vissa uppgifter om de stämмоvalda ledamöternas beteende vid styrelsesammanträdena.³⁰ Verkställande direktören spelar sålunda vanligtvis en dominerande roll, särskilt som han i allmänhet är föredragande. I större företag händer det dock ganska ofta, att fackdirektörer är föredragande inom sina speciella områden. Då styrelseordföranden ofta representerade de större kapitalägarna spelar självfallet även han en viktig roll inom företagen. Att ordföranden och verkställande direktören klart dominerar i de flesta styrelser framgår också genom de informella sammankomster som verkställande direktören och styrelseordföranden brukar ha före mötena. Se avsnittet 9.3.3.

Styrelseordförandens starka position är särskilt påtaglig i de inhemska dotterbolagens styrelser. Vanligtvis innehar han en hög be-

30 Jfr även SIND 1975:4 s. 173 - 178.

fattning i moderbolaget. Det är som nämnts inte alls ovanligt, att han är koncernchef. Detta innebär i flera fall en hårdare styrning av dotterbolagets verksamhet. Flera arbetstagarledamöter karaktäriserade relationen mellan styrelseordföranden och företagets verkställande direktör som ett motsatsförhållande och styrelsen som ett förhandlingsorgan. Det gäller för verkställande direktören att förhandla till sig det bästa utfallet ur koncernens totala budgetram.

Ägarrepresentanterna i de utländska dotterbolagens styrelser spelar inte någon dominerande roll på styrelsemötena. Arbetstagarledamöterna i flera företag ansåg, att ägarrepresentanternas uppfattning och intentioner hade framförts till verkställande direktören eller styrelsens ordförande vid informella sammankomster före styrelsemötet.

I de flesta företagen dominerar således verkställande direktören eller styrelsens ordförande på styrelsemötet. Detta beror på deras uppgifter i företagen. Beträffande styrelseordföranden kan inflytandet också hänga samman med att han fungerar som ägarnas representant.

9.2.6 Arbetstagarledamöternas aktiviteter på styrelsemötet

I industriverkets utvärdering framkom att ungefär hälften av PTK-ledamöterna tagit initiativ till en diskussion i en sakfråga på ett styrelsemöte. Främst har denna aktivitet försiggått i de börsnoterade företagen, medan motsatsen gällt i familjeföretagen. På frågan om arbetstagarledamöterna "drivit någon eller några frågor speciellt i styrelsen" framkom att 34 % av PTK-ledamöterna och 43 % av LO-ledamöterna svarade jakande.³¹ Diskrepansen mellan de båda fackliga organisationernas medlemmar kan enligt industriverket till stor del förklaras med frågeformulärets formulering i resp. enkät.³² Min undersökning visar att LO-representanterna i ett par företag hade uppfattningen, att det var LO-sidan som fick agera när det gällde kontroversiella frågor. Enligt LO-representanterna skulle detta bero på PTK-ledamöternas rädsla att agera, då man hade sin yrkeskarriär att tänka på.

31 SIND 1975:4 s. 173-174.

32 SIND 1975:4 s. 174.

De frågor där arbetstagarledamöterna enligt industriverkets undersökning främst varit aktiva anges i tabell XIV.³³

Tabell XIV

Frågetyp	Personal- frågor	Produk- tions- frågor	Miljö- frågor	Mark- nads- förings- frågor	Ekono- mi sens arbets- former	Styrel- Annan
Resultat	30 %	17 %	11 %	10 %	9 %	8 % 9 %

Resultatet återspeglar PTK-ledamöternas aktiviteter i olika frågor som behandlas på styrelsemötet. LO-medlemmarnas svar, som på grund av enkätens utformning inte kan inordnas i tabellens kategorier, visar en likartad tendens.³⁴ Arbetsgivarenkäten innehöll likartade frågor, men dessa hade karaktären av värderingsfrågor och bör ej direkt jämföras.³⁵

Min undersökning överensstämmer när det gäller de områden där de anställdas representanter är aktiva. Aktivitetsnivån på styrelsemötena var dock lägre än väntat. Detta berodde inte på bristande engagemang i frågorna utan på att diskussionerna mellan företagsledningen och de anställdas representanter redan hade ägt rum i andra formella organ eller vid informella möten vid företaget.³⁶ Följande citat ur mina intervjuanteckningar belyser detta:

Ur intervjuer med arbetstagarledamöter.

”Bättre att fråga i koncernnämnden. Företagsledaren ej så öppen mot oss inför kapitalägarna än vad som är fallet i andra organ.” ”Konfrontationsfrågor (mellan facket och företagsledningen) tas upp på andra håll i företaget, ej i styrelsen.”

”Diskussioner har skett i andra organ.”

33 SIND 1975:4 s. 175.

34 SIND 1975:4 s. 176-177.

35 SIND 1975:4 s. 176-177.

36 SIND 1975:4 s. 238.

Ur intervjuer med företagsledare.

”De anställda tar upp frågor i direktionen, ej i styrelsen.”

”Man diskuterar det mesta mellan facket och företagsledningen på andra platser i företaget.”

Detta visar, att de anställdas representanters aktiviteter på styrelsemötena är ett dåligt mått på arbetstagarledamöternas möjlighet att ta aktiv del i medinflytandet.

9.3 Verkställande direktörens informationsöverföring till styrelsen och dess ledamöter

För att kunna beskriva förekomsten av sekretess mellan VD och de anställdas representanter i styrelsen måste man ha kunskaper om informationsströmmarna till företagets styrelse och dess ledamöter. Det är av vikt att veta vilken typ av information som når styrelsens ledamöter och vid vilken tidpunkt detta sker. Ett påstående att sekretess sällan används inom ett visst företag kan komma i ett annat ljus, om det visar sig att information kommer styrelsens ledamöter tillhanda vid en så sen tidpunkt att skaderisk inte längre föreligger. I så fall är det ju i realiteten fråga om sekretessbeläggning. Tidpunkten för information är också av intresse vid en bedömning om verkställande direktörens överföring och sekretessbeläggning av information styrs av ett nyttotänkande. Variationer i tidpunkten för informationens avlämnande kan nämligen bero på frånvaron resp. närvaron av värden på arbetstagsarsidan. (Se avsnitt 2.6.) Jag kommer följaktligen först att behandla det generella informationsflödet till styrelsen och dess medlemmar, innan jag mer detaljerat går in för att beskriva hur de enskilda styrelseledamöterna erhåller information i samband med sitt styrelseuppdrag.

Ovan har jag redogjort för de olika associationsrättsliga organens inbördes förhållanden, först enligt de intentioner, som uppställdes av lagstiftaren, och sedan hur verkligheten har format dem.³⁷ Detta formella och reella organisationsmönster har givetvis på ett avgöran-

37 Se avsnittet 6.3.

de sätt påverkat det generella informationsflödet till styrelsen. Ett första sätt att angripa problemet är att se vilka ärenden som behandlas i styrelsen. Industriverkets utvärdering visar att de ärenden som brukar behandlas i företagets styrelse är de som här anges i tabell XV.^{37 a}

Tabell XV

Frekvens	Avhandlas i företagets styrelse (relativa tal)				
Ärende	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig	Ej svar
Ekonomi/ finansiering	90 %	8 %	1 %	0 %	1 %
Investeringar	73 %	22 %	4 %	1 %	1 %
Produktion	53 %	29 %	9 %	3 %	6 %
Marknadsföring	49 %	34 %	13 %	3 %	2 %
Personal	25 %	48 %	21 %	3 %	3 %
Arbetsmiljö	16 %	55 %	23 %	2 %	3 %

Min undersökning ger i stort samma resultat. Av mina intervjuer framgår att det främst är frågor av övergripande karaktär, som behandlas i styrelsen. Beträffande investeringar förekommer det i flera företag att styrelsen endast beslutar om sådana som överstiger ett visst belopp. Investeringar till lägre belopp beslutas av företagets verkställande direktör. I ett företag, som befann sig i ett expansionsskede, behandlade styrelsen detaljfrågor beträffande företagets verksamhet i större utsträckning än som annars var brukligt.

Min undersökning visar dock, att en stor del av den information, som styrelseledamöterna erhöll för styrelsearbetet, saknar samband med enskilda styrelsebeslut. Företagsledningen rapporterar om allmänna drag i företagets verksamhet, såsom försäljningssiffror, budgetutfall etc.

Ytterligare ett sätt att få en bild av informationsströmmarna till styrelsen är att undersöka vilka viktiga förändringar som har behandlats i företagets styrelse innan beslut fattas. Enligt industri-

37 a SIND 1975:4 s. 131.

verkets utvärdering har viktiga förändringar av företagets verksamhet behandlats i företagets styrelse. Som exempel kan nämnas ändrade ägarförhållanden som framkommer i tabell XVI.³⁸

Tabell XVI

Kategorisering av svaren

Typ av förändring	Antal företag där förändring inträffat		Förändring har skett, styrelsen har behandlat frågan, nämnden har behandlat frågan före beslut		Förändring har skett, styrelsen har behandlat frågan, nämnden har ej behandlat frågan före beslut		Förändring har skett, styrelsen har ej behandlat frågan, nämnden har behandlat frågan före beslut		Förändring har skett, styrelsen har ej behandlat frågan, nämnden har ej behandlat frågan före beslut	
			Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ändrade ägarförhållanden	59	11	15	25	25	42	6	10	13	22

Resultatet säger inte något om graden av inflytande över de enskilda besluten. Tabellen visar endast att information rörande den angivna förändringen har passerat styrelsen i vissa företag. Av tabellen framgår att i 67 % av fallen har styrelsen behandlat nämnda förändring. I dessa fall har således styrelsen erhållit relevant information. Ur tabellen kan man också utläsa i vad mån den planerade förändringen har behandlats i företagsnämnden. Enligt tabellen XVI har företagsnämnden varit inkopplad innan beslut fattades beträffande företagets ägarförhållanden i 35 % av fallen.³⁹ Enligt min undersökning var det dock en allmän uppfattning hos de intervjuade att de reella besluten hade fattats vid ärendenas beredning redan före de styrelsesammanträden där frågorna togs upp till formellt beslut. I flera företag ansåg de anställdas representanter, att direktionmötena hade mycket stor betydelse för beslutsfattandet. Sammankomsterna mellan ägarrepresentanterna och företagets ledning var också av stor

38 SIND 1975:4 s. 135.

39 Betr. övriga typer av förändringar se SIND 1975:4 s. 135.

betydelse i sammanhanget.

Styrelsens roll i beslutsprocessen var dock en annan i dotterbolagen. Här ansågs det reella beslutsfattandet i högre grad ske på styrelsenivå. En tänkbar orsak till denna skillnad är styrelsernas sammansättning; de består vanligtvis av "insiders" samt toppfunktionärer från moderbolaget.⁴⁰

9.3.1 Styrelseledamöternas erhållande av information

Oavsett styrelsens funktion i företagets beslutsprocess framgår av uppgifterna i föregående avsnitt att styrelsen spelar en central roll som mottagare av information om företagets verksamhet. Det är viktigt för styrelseledamöterna att vara välinformerade inför styrelsemötena. Det är en förutsättning för att de skall kunna utföra sina åligganden enligt aktiebolagslagen. I industriverkets utvärdering framkom det att betydelsefullt underlagsmaterial för de ärenden som behandlas på styrelsens sammanträden utdelades under själva sammanträdet eller utsändes mycket kort tid före detta.⁴¹ Detta påpekande föranledde ändring av 8 kap. 9 § ABL 75, varför det är osäkert vilket värde uppgifterna har i dag.⁴² Naturligtvis är det förenat med stora svårigheter att exakt ange hur stor del av företagets totala informationsmängd, som kommer styrelsen tillhanda i varje företag.

Koncentrationsutredningen valde att dela in den för styrelsen relevanta informationen i tre huvudgrupper med avseende på dess ursprung, nämligen:⁴³

Förhandsinformation: information erhållen före styrelsesammanträdet i direkt samband med styrelseuppdraget.

Fristående information: information erhållen utan direkt samband med styrelseuppdraget.

Plenuminformation: information erhållen under pågående styrelsesammanträde vid föredragningar, ställda frågor etc.

Jag kommer att använda mig av denna indelning, dock med

40 Se även Lidén s. 118.

41 SIND 1975:4 s. 296.

42 Se även prop. 1975/76:166 s. 147 f.

43 SOU 1968:3 s. 162.

följande precisering. Med förhandsinformation avses den information som kommit samtliga medlemmar i styrelsen tillhanda samtidigt eller följer de gängse regler som tillämpas för utsändande av förhandsinformation. Detta innebär att förhandsinformationen främst omfattar skriftlig information.

9.3.2 Förhandsinformation till styrelsen

Beträffande tidpunkten då styrelseledamoten erhöll skriftlig förhandsinformation gav industriverkets utredning det resultat som framgår av tabell XVII.⁴⁴

Tabell XVII

Underlagsmaterial	Erhålls före sammanträdet (a)	Erhålls på själva sammanträdet (b)	Både (a) och (b)	Inget sådant material erhålls (även inget svar)
Dagordning	82 %	11 %	2 %	6 %
Protokoll	71 %	14 %	1 %	14 %
Ekonomiska rapporter	62 %	23 %	5 %	10 %
Investeringsunderlag	43 %	25 %	4 %	28 %
Speciella utredningar	39 %	21 %	5 %	35 %
Personalrapporter	39 %	25 %	3 %	34 %
Annat	5 %	3 %	1 %	91 %

SAF-enkäten ger i denna del en något mer positiv bild än PTK-

LO-enkäten.⁴⁵ Såväl arbetsgivar- som arbetstagarenkäterna tyder dock på att de anställdas representanter erhåller viss typ av information så sent att det försvårar arbetstagarrepresentantens möjlighet att samråda med övriga anställda före styrelsesammanträdet.⁴⁶

Min undersökning visar, att förhandsinformation i de flesta företagen skickas ut 7 - 10 dagar före styrelsemötet. Dock förekommer det kompletteringar in i det sista på flera punkter. Flera av de anställdas representanter anser, att informationen kommer för sent. De anser sig ha små möjligheter att föra ut informationen till sina referensgrupper och därmed göra det möjligt för de anställda att aktivt delta i medbestämmandet vid företaget. Företagsledningarna instämmer ofta i kritiken.

En annan brist som framkom var kvalitén på förhandsmaterialet. Industriverkets utvärdering gav de resultat, som återges i tabell XVIII.⁴⁷

Av tabellen ovan kan man utläsa kvalitén på förhandsmaterialet i förhållande till olika ägarformer. De börsnoterade företagen visar de bästa resultaten.

Beträffande kvalitén på informationen som skickades ut till styrelsens ledamöter framförde de anställdas representanter kritik vid mina intervjuer. Bristerna i materialet kompenserades emellertid i flera fall av fristående information, som de anställda fick som underlag. Utan denna ytterligare information skulle de anställdas representanter ha haft stora svårigheter att delta aktivt vid frågornas behandling i styrelsen.

9.3.3 Fristående information

Industriverket behandlar även fristående information till styrelsemedlemmarna före mötet.⁴⁸ Beträffande denna information har man inte

45 Jag har ej medtagit SAF-enkätens resultat, då en jämförelse mellan de båda enkäterna kan medföra vissa tolkningsproblem. Beträffande SAF-enkätens resultat se SIND 1975:4 s. 150.

46 Det kan inte uteslutas att 1976 års lagändring av ABL 8:9 numera påverkat förhållandena till det bättre, jfr ovan.

47 SIND 1975:4 s. 154.

48 SIND 1975:4 s. 130 och 156.

Tabell XVIII:

Ägarform	PTK-enkäten						LO-enkäten								
	Svarsalternativ						Svarsalternativ								
	Ej besvarad	Fullödigt	material	Antal	%	Antal	%	Ej besvarad	Omfattan-	de material	Antal	%	Antal	%	Antal
enkät								enkät	de material	Antal	%	Antal	%	Antal	%
1-börsnoterat	1	2	35	66	17	32	53	2	4	34	65	16	31	52	
2-ägs av sv. börsnot. företag	10	7	100	67	39	26	149	23	11	121	59	63	30	207	
3-ägs av sv. icke börsnot. företag	2	6	19	56	13	38	34	16	18	43	48	31	34	90	
4-ägs av offentlig ägare	2	5	27	63	14	33	43	6	7	62	67	25	27	93	
5-ägs av utländsk ägare	9	15	23	38	29	48	61	7	10	22	30	45	61	74	
6-familjeföretag	7	5	69	49	66	47	142	58	19	109	35	145	47	312	
7-konsumentförening	0	0	1	20	4	80	5	7	15	15	33	24	52	46	
8-producentförening	5	13	18	45	17	43	40	5	9	38	67	14	25	57	
9-övr. privatägda företag	6	10	38	60	19	30	63	8	7	74	60	41	33	123	
Totalt	42	7	330	56	218	37	590	132	13	518	49	404	39	1 054	

undersökt vad för typ av information som överförs och tidpunkten för överförandet. Man har inte heller närmare undersökt kvalitén på denna typ av information. Det man har konstaterat är bara frekvensen av sådan information. Av föregående avsnitt framgår, att de anställdas representanter fick en väsentlig del av den information som har betydelse för styrelsearbetet på annat sätt än genom förhandsinformation, nämligen genom fristående information och plenuminformation. Den fristående informationen har beträffande arbetstagarledamöterna visst samband med arbetsrättsliga lagar och avtal. De anställdas representanter har nämligen vanligtvis en framträdande ställning inom fackklubben. I de flesta företagen som ingick i min undersökning var de anställdas representanter i företagets styrelse samtidigt fackklubbens ordförande.⁴⁹

Den fristående informationens betydelse för arbetstagarledamöterna får alltså ses mot bakgrund av det totala kontaktnätet inom företagen. Min undersökning visar i detta avseende följande. Trots att avtalen beträffande ekonomikommittéer och företagsnämnder var uppsagda, fortsatte dessa organ i de flesta företagen att fungera i väntan på medbestämmandeavtalet. I mer än hälften av de undersökta företagen var de anställda representerade i företagets ledningsgrupp/direktion. I flera av dessa företag hade de anställda erhållit direktionsrepresentanter nyligen.

Följande exempel illustrerar de olika organen, där representanter för de anställda och företagsledningen kan träffas i ett företag och hur ofta detta sker.

Företag A

- 1) Styrelsen - 4 ggr/år
- 2) Ledningsgruppen — var fjortonde dag
- 3) Ekonomikommittén — 1 gång/månad
- 4) Företagsnämndens arbetsutskott, MBL-organ — vid behov

Ser man närmare på mötesfrekvensen för företaget A:s olika organ, förstår man, att de anställdas representanter får mycket av sin information om företagets verksamhet genom andra organ än genom företagets styrelse. Detta medför att det ofta är känd information

49 Se beträffande industriverkets undersökning SIND 1975:4 s. 114 - 115.

som tas upp till behandling på ett styrelsesammanträde. De anställdas representanter blir ofta bättre informerade än de andra styrelseledamöterna. Mot bakgrund av detta förhållande har någon myntat uttrycket, att de anställdas representanter håller på att bli företagens nya "insiders".

Den fristående informationen kan nå arbetstagarledamöterna i detta kontaktnät både på formella och informella vägar. Såvitt gäller formella informationskanaler kan material t.ex. komma dem till handa som underlag för andra sammanträden än styrelsesammanträden. Mycket litet är stadgat beträffande underlagsmaterialet till sådana möten. Oftast är dessa arbetsrättsligt grundade organ avsedda att ge de fackliga representanterna möjlighet att få information, exempelvis enligt 19 § MBL. Det förekommer dock att medlemmarna i respektive organ får förhandsinformation även inför sådana möten. Vanligtvis kommer den väsentligaste informationen på själva mötena. I flera företag förekom det att de frågor som skall behandlas i företagets styrelse går igenom på förhand i något samråds- eller informationsorgan.

Ett antagande före undersökningens genomförande var att s.k. medinflytandeinformation ofta överfördes vid informella samtal mellan företagsledningen och de anställdas representanter. Industriverkets utvärdering ger vid handen att det vid 24 % av de undersökta företagen ofta förekom kontakter mellan företagsledning och de anställdas representanter, i 60 % av företagen vid enstaka tillfällen och i 16 % av företagen inte alls.⁵⁰ Materialet var hämtat från LO-enkäten. PTK-enkäten gav till resultat, att det vid 65 % av företagen förekom informella kontakter mellan företagsledningen och styrelse-representanterna och att endast hälften av fallen omfattade arbetstagarledamöter.⁵¹ Motsvarande siffror beträffande företagsledningens informella kontakter med stämмоvalda styrelseledamöter blev 34 %, 55 % och 10 %.⁵²

Min undersökning ger vid handen att det informella kontaktnätet mellan företagsledningen och de anställdas representanter ofta an-

50 SIND 1975:4 s. 129 och 130.

51 SIND 1975:4 s. 130.

52 SIND 1975:4 s. 130.

vänds. Det förekom på flera företag, att de anställdas representanter och företagsledningen regelbundet träffades informellt. Vid dessa sammankomster fick de anställdas representanter information om företagets verksamhet. Dessutom var det vanligt, att företagsledningen ville diskutera olika projekt, som befann sig i ett mycket tidigt skede. En företagsledare uttryckte det på följande sätt: "Värdefullt att pejla stämningen bland de anställdas representanter innan man började att konkretisera projektet."

Andra tillfällen när de informella kontaktnäten kom till användning var då företagsledningen meddelade viss information till de anställdas representanter strax innan den offentliggjordes. Det kunde exempelvis röra sig om köp eller försäljning av ett företag.⁵³

Det framkom vid flera företag, att verkställande direktören vid informella samtal med de anställdas representanter försökte förankra frågor som senare skulle behandlas i företagets styrelse eller vid de olika arbetsrättsliga organens möten. Dessutom förekom det att kontroversiella frågor diskuterades på ett tidigt stadium mellan facket och företagsledningen. På det sättet underlättades ett framtida agerande på styrelsesammanträde och eventuellt bildandet av gemensam front mot ägarnas representanter i styrelsen.

Tittar man närmare på ägarstrukturen på de företag, där sådant samarbete äger rum, finner man att det främst förekommer i dotterbolagen. En grundläggande skillnad mellan dessa bolag och andra som kan ha betydelse i sammanhanget är att ägarna där på ett mera påtagligt sätt utövar sitt inflytande på styrelsemötena. Verkställande direktörens handlingsfrihet är därför något mer inskränkt än vad som är fallet vid de andra företagen.

Mottagandet av information på informell väg kan variera mellan olika företagsledare. Vid ett företag där SIF-klubbens ordförande var en annan än SIF:s representant i styrelsen fanns det skillnader i frekvensen av informella samtal med företagsledningen. SIF-klubbens ordförande hade ej några informella samtal med verkställande direktören, medan däremot SIF:s representant i företagets styrelse ofta hade sådana kontakter. Styrelserepresentanten fick på detta sätt s.k. medbestämmandeinformation på ett mycket tidigare stadium

53 Se vidare i avsnittet om plenuminformation.

än SIF-klubbens ordförande.

De anställdas representanters placering i förhållande till huvudkontoret kan också ha betydelse för antalet informella samtal. En tjänsteman på ett företag uttryckte saken på följande sätt: "Det är självklart att jag fick mer information än LO-representanten. Jag sitter ju på samma våning som verkställande direktören, medan LO-representanten är placerad på en avlägsen fabrik." En annan faktor av betydelse i just det här fallet var måhända tjänstemannens arbetsuppgifter. Han sysslade främst med investeringsfrågor. För att undvika sådana oregelbundenheter i informationsströmmarna som nyss påpekats, har de anställdas organisationer vid ett par företag sökt förlägga all utväxling av information till de formella kanalerna. Ett annat skäl att på detta sätt söka sätta det informella kontaktnätet ur spel sammanhänger med organisationernas strävan att undvika förhandsbindningar inför de formella mötena.

Det framgår alltså att de anställdas representanter ofta erhåller information vid informella samtal med företagsledningen. Vidare försöker företagsledningen vid flera företag att förankra förslag hos de anställdas representanter, innan förslaget behandlas i styrelsen. De anställdas representanter får därigenom information tidigare än vad som skulle vara fallet om företagsledningen följde de formella informationskanalerna inom arbetstagarinformationsområdena A och B. Detta kan förklaras med utgångspunkt från min teoretiska modell om information och sekretess. De anställdas representanter får alltså information av företagsledningen på ett tidigare stadium än som behövs för att företagsledningen ej skall drabbas av formella sanktioner. Det kan dock vara svårt att ange den senaste tidpunkt då verkställande direktören måste informera för att inte riskera sådana sanktioner, jfr exempelvis 19 kap. 1 § ABL 75 eller 54 § MBL. För att företagsledaren skall vara villig att använda informationsmängden vid ett informationsutbyte tidigare än denna tidpunkt, krävs det att han erhåller värden i retur för informationen.⁵⁴ Då man analyserar de värden på arbetstagersidan som företagsledningen kan vara intresserad av i informationsbytet med arbetstagersidans representanter, måste man beakta de fackliga förtroendemännens alltmer starka position i företaget. Genom införande av MBL och

54 Detta resonemang redovisas utförligt i avsnittet 2.6.2.

LSA har de fackliga förtroendemännen kommit i besittning av flera betydelsefulla maktinstrument. Som exempel kan nämnas tolkningsföreträdet och vetorätten i MBL. Många av dessa stadganden kan karaktäriseras som indirekta sanktionsregler för trilslande företagsledare.

Vilka värden kan då företagsledningen vara intresserad av att erhålla vid dessa informationsbyten med de anställdas representanter? I min undersökning kom det fram att företagsledningen i några företag i utbyte mot lämnad information bl.a. fick stöd av arbetstagarsidans representanter i företagets styrelse, råd beträffande företagets planer samt synpunkter på planerade projekt. (Dessa värden kan hänföras till värdekategorin "tjänster". Se avsnittet 2.6.1.) En företagsledare anförde som skäl till de informella mötena att det var givande att diskutera i en hanterlig grupp. En annan faktor som också framkom var att företagsledningen var mån om att bibehålla ett gott förhållande till de fackliga organisationerna. Dessa faktorer kan enligt min mening ha betydelse för att information till de anställdas representanter kom att överföras genom ett informationsbyte.

En grundläggande förutsättning för förekomsten av informationsbyten är att företagsledningen har förtroende för arbetstagarsidans representant. Vid de företag där det förekom informella möten, kunde jag notera flera faktorer som tydde på att ett förtroendefullt förhållande bestod mellan företagsledningen och de anställdas representanter. Vid flera företag uttalade företagsledningen explicit att de hade förtroende för arbetstagarsidans representanter.⁵⁵

9.3.4 Plenuminformation

Industriverkets utvärdering⁵⁶ och min undersökning ger som framgått vid handen att styrelseledamöterna får viss information först på mötet. Dock kan man ej ur industriverkets utvärdering utläsa motivet bakom detta förfaringssätt. Det kan ju vara frågan om tidsbrist, men det kan ju också vara fråga om sekretesshänsyn bakom företagsledningens agerande. Vid ungefär hälften av företagen som jag under-

55 Se avsnittet 2.6.1, hur förtroende mellan parter utvecklas.

56 SIND 1975:4 s. 149.

sökte har det framkommit att viss information lämnats först på styrelsemötet och förfaringssättet berott på sekretesskäl. I två av företagen har de anställdas representanter haft uppfattningen, att informationen hade lämnats på styrelsemötet på grund av tidsbrist. Enligt verkställande direktören låg dock sekretesskäl bakom.

En verkställande direktör omtalade, att om underlagsinformationen till styrelsesammanträdet var mycket värdefull, lämnades den först på mötet. Den typ av information som lämnades först på mötet var följande:

- 1) Utdelning och emissioner
- 2) Utseendet av vice VD och andra höga utnämningar
- 3) Relationer med andra företag a) Köp och försäljning av företag
b) Samarbete med andra företag
- 4) Viss ekonomisk information
- 5) Varsel

De nu beskrivna förhållandena i några av de undersökta företagen ger anledning till kritik, särskilt som lagändringar i 8 kap. 9 § ABL 75 redan trätt i kraft vid undersökningstillfället.

9.3.5 Användningen av de ovan angivna metoderna att överföra information till styrelsens medlemmar före och vid styrelsemötet med avseende på olika typer av information

Ovan har lämnats en redogörelse för hur företagets styrelsemedlemmar, främst de anställdas representanter, erhållit relevant information före och vid ett styrelsesammanträde. I detta avsnitt skall jag närmare undersöka, om det förekommer någon skillnad beträffande den typ av information, som överförs genom de olika metoderna. Min undersökning ger vid handen, att det föreligger skillnader. Undersökningen visar, att informationens värde har betydelse för vilken metod företagsledningen väljer. Den information, som har ett mycket stort värde, lämnas främst som "plenuminformation" och i vissa fall som "fristående information", dock ej som förhandsinformation. Att plenuminformation används för att förmedla värdefull information får ses mot bakgrund av den korta tidsrymd, som förflyter mellan informationens avlämnande och beslut i frågan. Båda dessa saker äger ju rum på styrelsemötet.

En kategori av information, som tycks förmedlas på det sättet, är förslag om utdelningar och emissioner, främst hos börsnoterade företag. Detta beror vanligen på önskan att undvika börsspekulation. En börsspekulation skulle till viss del förstöra ett emissionspaket.

Köp och försäljning av företag är ett annat exempel på en typ av information, som främst förmedlas genom plenuminformation. Detta får ses mot bakgrund av den skada, som kan uppstå, om planerna läckte ut på ett tidigt stadium. Skada kan uppkomma såväl vid köp och försäljning mellan börsföretag som vid avtal mellan företag som ej är börsintroducerade. Affären beror ofta på börskursen för de båda företagen. Börsspekulation skulle då effektivt kunna förhindra ett planerat samgående.

Dessa två exempel på information visar, att ju värdefullare informationen är, desto senare överförs den till styrelsens medlemmar.

En annan faktor som kan ha betydelse för användningen av olika informationsmetoder är graden av konkretisering. Ju värdefullare och konkretare en informationsmängd är, desto senare kommer den att överföras till styrelsemedlemmarna. Följande exempel kan illustrera påståendet. Ett börsföretag hade under flera år problem med en av sina divisioner. Vid ett ordinarie styrelsemöte informerade verkställande direktören att det pågick förhandlingar med olika företag för en eventuell försäljning av divisionen. Inga namn på de presumtiva köparna nämndes. Styrelseledamöterna fick instruktion att de inte skulle föra saken vidare. Upplysningen var sålunda sekretessbelagd. Två veckor senare informerades företagsnämndens arbetsutskott, att företaget förhandlade om en försäljning av den aktuella divisionen. Fortfarande nämndes ej något om de presumtiva köparna. Sex dagar senare, en fredag, informerades de anställdas representanter informellt om vem som skulle köpa divisionen och att köpet skulle offentliggöras nästkommande tisdag. Under lördagen och söndagen informerades de övriga styrelseledamöterna. På måndagen informerades börsstyrelsen om den aktuella affären och affärerna i det köpande och säljande företagens aktier stoppades. Vid en presskonferens efter styrelsemötet på tisdagen offentliggjordes affären. Det skall tilläggas, att samtal hade förekommit mellan företagets verkställande direktör och andra företag ett par veckor innan styrelsens medlemmar fick vetskap om att det pågick förhandlingar.

Förutom VD var också styrelsens ordförande inkopplad på ett tidigt stadium. Detta exemplet visar, att en informationsmängd, som ansågs mycket värdefull, lämnas på ett tidigt stadium i en ofullständig form, beroende på värdet av informationen. Strax innan informationen skulle offentliggöras lämnades den i fullständigt konkretiserad form.

Sammanfattningsvis kan följande sägas. Ju värdefullare en informationsmängd är och ju mer den har konkretiserats, desto större sannolikhet är det att företagsledningen använder en typ av informationsöverföring som medför att informationen kommer styrelseledamöterna tillhanda strax innan informationen skall offentliggöras. För vissa typer av information, som har ett relativt högt värde, kan en tidigare överföring ske. Därtill krävs det att företagsledningen erhåller ett värde i retur för informationens värde samt att företagsledningen har förtroende för arbetstagarlidans representanter, något som jag redogjort för ovan.

9.4 Den redovisade primära sekretessens förhållande till den primära sekretessen enligt ABL 75 och MBL

I avsnitten 6.7 och 6.8 redogör jag för verkställande direktörens möjlighet till primär sekretess gentemot den enskilda styrelseledamoten och den kollegiala styrelsen. Kortfattat kan man beskriva verkställande direktörens möjlighet till direkt primär sekretess enligt ABL 75 på följande sätt. Gentemot den enskilda styrelseledamoten kan verkställande direktören vägra att lämna upplysningar om han har starka skäl att misstänka att den enskilda styrelseledamoten kommer att missbruka informationen. Verkställande direktören har inte någon möjlighet att använda primär sekretess gentemot den kollegiala styrelsen.

Min undersökning gav till resultat att ingen arbetstagarledamot hade blivit utsatt för direkt primär sekretess i den meningen att han på en direkt fråga till VD blivit vägrad upplysning av sekretessskäl. I samband med redogörelsen för verkställande direktörens informationsgivning framkom det dock, att informationsgivningen ofta var

påverkad av sekretesshänsyn. Troligt är att denna vid något tillfälle kan anses ha överensstämt med vad som gäller för den primära sekretessen enligt ABL, fast det inte har framgått explicit.

I avsnittet "styrelseledamöternas erhållande av information" framkom att viss information som främst överfördes med metoderna "fristående information" och "plenuminformation" skedde vid en sådan tidpunkt att man i några fall kan karaktärisera förhållandena som otillåten primär sekretess enligt MBL. Arbetsgivaren skulle i några av dessa fall ha informerat arbetstagsidan tidigare enligt 19 § MBL.

9.5 Information från de anställdas representanter till övriga anställda

Ovan har framhållits, att det är viktigt, att de anställdas representanter har möjlighet till en öppen dialog med övriga anställda. På stora företag är detta praktiskt taget omöjligt. På de flesta företagen brukar därför de anställdas representanter informera en mindre krets om vad som händer i företagets styrelse, i stora företag ofta en referensgrupp bestående av styrelseledamöterna i de olika fackklubbarna.

I industriverkets utvärdering återges följande siffror — tabell XIX — beträffande LO-representanternas sammanträffande med referensgruppen:⁵⁷

Tabell XIX:

	Antal företag
Sammanträffar regelbundet <i>före</i> styrelsesammanträden	28 %
Sammanträffar regelbundet <i>efter</i> styrelsesammanträden	34 %
Sammanträder inte regelbundet	29 %
Informeras skriftligen eller per telefon	9 %
	100 %

Beträffande PTK-representanterna gäller att 40 % sammanträffar

⁵⁷ SIND 1975:4 s. 172.

regelbundet med sin referensgrupp både före och efter mötet, medan 25 % ej sammanträffar regelbundet. Fem procent träffar ej sin referensgrupp.

Erfarenheterna från min undersökning kan sammanfattas enligt följande. De flesta representanter träffar sin referensgrupp före styrelsemötet och ofta i samband med ordinarie klubbstyrelsemöte. Det förekommer också, att klubbstyrelsen har extra möten i samband med styrelsemötena. Några representanter sammankallar endast sin styrelse om det finns någon viktig fråga på företagstyrelsens dagordning. Om klubbstyrelsens ordförande och klubbens representant i företagets styrelse är olika personer, sker regelmässigt överläggning mellan dem.

Samarbetet mellan representanterna för PTK och LO undersöktes också i industriverkets utvärdering. Beträffande PTK-ledamöterna framgår resultatet av tabell XX.⁵⁸

Tabell XX

a) Regelbundna kontakter	40 %
b) Kontakter enbart vid behov	53 %
c) Kontakter förekommer ej	4 %

Beträffande LO-ledamöterna blev siffrorna:⁵⁹

a) Regelbundna kontakter	55 %
b) Kontakter enbart vid behov	44 %
c) Kontakter förekommer ej	1 %

LO-enkäten gjordes vid en senrare tidpunkt än PTK-enkäten. Detta kan förklara skillnaden mellan resultaten. Samarbetet har således förbättrats något mellan de båda fackliga organisationerna under tiden fram till det att LO-enkäten gjordes.

Min undersökning ger viss komplettering till dessa data. Den visar att kontakterna är goda i vissa företag. Man träffas dagligen och diskuterar medinflytande frågor. I andra företag träffas man bara när det behövs, d.v.s. då det kommer upp övergripande frågor som berör

58 SIND 1975:4 s. 172.

59 SIND 1975:4 s. 173.

samtliga anställda. När kontakter helt saknas beror detta ofta på personliga skäl. Någon gång kan det vara fackliga eller ideologiska meningsbrytningar som ligger bakom.

9.6 Sekundär sekretess

9.6.1 Sekundär sekretess innan ärendet har behandlats i styrelsen

9.6.1.1 Sekundär sekretess på förhandsinformation

Den förhandsinformation, som styrelseledamöterna erhåller före styrelsemötet, kan beläggas med olika grader av sekretess. SAF-enkäten gav i detta avseende det resultat som framgår av tabell XXI.⁶⁰

Tabell XXI

	Andel företag
Fullständig sekretess beträffande allt material (1)	18 %
Fullständig sekretess beträffande visst material (2)	30 %
Allt material får diskuteras i viss sluten krets (3)	10 %
Visst material får diskuteras i viss sluten krets (4)	10 %
Ingen sekretess (5)	12 %
Annan reglering av sekretessen (6)	8 %
(2 + 4)	5 %
Ej svar	6 %

9.6.1.2 Fullständig sekretess beträffande allt material

I min undersökning finns inget fall av sekretessbeläggning som gäller allt material. Fullständig sekretess i fråga om förhandsinformation

60 SIND 1975:4 s. 166.

kan inte heller försvaras. Reformen med anställdas representanter i företagen skulle ju bli verkningslös, om representanterna inte hade någon möjlighet att diskutera information som berör styrelsefrågorna med sin referensgrupp.⁶¹

9.6.1.3 Fullständig sekretess beträffande visst material

Denna form av sekretess har förekommit i flera företag, som ingick i min undersökning. Företagsledningarna har främst påkallat fullständig sekretess i fråga om information, som gällt relationer med andra företag. Ingen vidareinformation har då fått förekomma. Följande kategorier av information har någon gång belagts med fullständig sekretess:

- | | |
|---|------------------------|
| 1) Överenskommelser med andra företag | a) Köp och försäljning |
| | b) Samarbetsavtal |
| 2) Forskningsprojekt | |
| 3) Personalfrågor | a) Varsel |
| | b) Inskränkningar |
| 4) Högre utnämningar | |
| 5) Viss ekonomisk information — försäljningssiffror | |

Punkten nr 1 kan behöva förklaras något. De frågor som är vanligast här gäller samarbetsavtal och liknande avtal med andra företag. Ärendena rörande köp och försäljning av företag gäller icke börsnoterade företag av ganska blygsam storlek.

Det har varit förenat med vissa svårigheter att få en klar bild av hur vanligt det är att visst material i förhandsinformationen blir fullständigt sekretessbelagt. Det visar sig nämligen att företag, som har angett att de inte tillämpar denna form av sekretess, lämnar information i vissa frågor först på mötet som plenuminformation. Att detta förfaringssätt får samma konsekvenser som om "fullständig sekretess" används har jag framhållit ovan i avsnittet plenuminformation. En annan faktor som försvårar analysen beträffande denna form av

61 Prop. 1972:116 s. 134-135.

sekretess är att det förekommer divergerande uppfattningar mellan företagsledningen och de anställdas representanter beträffande dess förekomst. I ett par företag har företagsledningen svarat, att denna form av sekretess används, medan de anställdas representanter har svarat att så ej är fallet.

Vid ett par företag har denna grad av sekretess föreskrivits av företagsledningen i ärenden om företagsförvärv, men de anställdas representanter, främst de som representerar LO-sidan, har inte respekterat sekretessföreskriften. LO-representanterna informerade i de här avsedda fallen sina respektive referensgrupper på ett tidigt stadium, medan PTK-representanterna inte vidarebefordrade någon information.

9.6.1.4 Visst material får diskuteras i viss sluten krets

Denna sekretessform får ses som ett komplement till sekretessgraden "Fullständig sekretess beträffande visst material". De olika typer av information som beläggs med sådan sekretess är såvitt mitt material ger vid handen följande:

- 1) Produktionskostnader
- 2) Forskningsprojekt
- 3) Personalfrågor
- 4) Driftshandlingar

Den slutna krets som styrelserepresentanterna får föra informationen vidare till är i regel identisk med respektive referensgrupp.

9.6.1.5 Allt material får diskuteras i viss sluten krets

Denna sekretessgrad förefaller att vara den vanligaste om hemligstämpling över huvud taget används. Många av de anställdas representanter anser att de måste ha rätt att diskutera frågan med sin referensgrupp även i sekretessbelagda ärenden. Flera av de anställdas representanter ansåg, att de inte ensamt kunde ta ansvar för behandlingen av vissa frågor. Denna uppfattning delas av många företagsledare.

Även här förekommer det att sekretessbeläggning inte respekteras. De anställdas representanter anser sig ofta ha rätt att diskutera den

berörda informationen utanför referensgruppen med de anställda på den avdelning, som berörs av frågan. När det t.ex. gäller en investering på en viss avdelning måste de anställda på avdelningen kunna lämna värdefull information till styrelserepresentanterna.

9.6.1.6 Ingen sekretess på förhandsinformation

Det normala är att man inte använder någon uttalad sekretess på förhandsinformationen. Detta innebär dock inte att uppgifterna i förhandsinformationen kan användas efter eget godtycke. Man bör, enligt flera företagsledare, använda informationen med sunt förnuft.

Ofta förekommer det, att ordet konfidentiellt är stämplat på förhandsmaterialet. Enligt de anställdas representanter har detta inte någon större betydelse beträffande sekretessen till de anställda. Förfaringssättet innebär att man skall iakttaga en viss försiktighet. Man skall exempelvis låsa in handlingarna när man går hem.

En anledning till varför denna nivå av sekretess är den vanligaste beträffande förhandsinformation får ses mot bakgrunden av att förhandsinformation skickas ut 7 -10 dagar före mötet till samtliga ledamöter. Möjligheten att någon av styrelsens medlemmar under tiden fram till sammanträdet skall erbjudas ett vederlag för sekretessbelagd information som överstiger de eventuella kostnader som kan drabba honom är så stor, att sekretessbeläggning knappast blir effektiv. Därför väljer företagen att hålla inne särskilt värdefull information till sammanträdet, medan å andra sidan det som meddelas som förhandsinformation fritt kan föras vidare.

9.6.1.7 Sekretess på fristående information

Som ovan nämnts, förekommer informella informationssamtal vid en del av företagen som jag undersökt. När samtalen äger rum varierar tidsmässigt. Variationerna kan sammanhänga med informations värde och det värde som företagsledningen förväntar i retur. I en del företag förekommer det, att den fristående informella informationen överförs på ett mycket tidigt stadium till de anställdas representanter. Det kan gälla ett planerat projekt som verkställande direktören ber de anställdas representanter att fundera på och

komma med synpunkter. Motsatsen förekommer också, d.v.s. de anställdas representanter får inte informationen förrän strax innan informationen skall offentliggöras.

Följande typer av information har sekretessbelagts vid de informella samtalen:

- 1) Köp och försäljning av företag
- 2) Nedläggning av olika enheter
- 3) Planer på utökning av företaget
- 4) Samarbetsavtal med andra företag

Karaktäristiskt för mycket av denna information är att den befinner sig på planeringsstadiet.⁶² Ofta finns det flera alternativ, som diskuteras. Undersökningen visar att det förekommer att någon sekretess inte påfordras för uppgifter som lämnas vid dessa informella samtal. Detta innebär *inte* att det är fritt fram för vidareinformation. Från företagsledarhåll framkom det vid flera företag att man hade förtroende för representanternas handhavande av känsligt material. En facklig representant uttryckte det på följande sätt: "Självklart att man förstår vilken information som lämpar sig att föra vidare." På ett annat företag omtalade en av de anställdas representanter, att man har ett sådant förtroende för varandra, att man vet att information som utbytes stannar inom rummets väggar. Detta förekom på flera företag. Detta visar att det har utvecklats en praxis hos företagsledningen och de anställdas representanter beträffande hur man skall förfara med vissa kategorier av information. De anställdas representanter förstår att man skall iakttaga en viss försiktighet med vissa typer av information. Kände de anställdas representanter sig osäkra beträffande graden av sekretess, förekom det att de frågade verkställande direktören hur man skulle förfara med informationen.

Analyserar man de anställdas representanters förfaringssätt med hjälp av teorin om information och sekretess framkommer följande. De anställdas representanter är medvetna om att de erhåller information på ett tidigare stadium än vad som skulle vara fallet om informationen följde de formella kommunikationska-

62 Informationsplikten enligt 15 och 18 §§ omfattar ej denna information. Se avsnittet 7.1.2.3 och 7.1.6 beträffande information som befinner sig på planeringsstadiet.

nalerna. Att erhålla information på detta stadium måste vara värdefullt för de anställdas representanter, både ur personlig och facklig synvinkel. Beträffande fördelarna ur facklig synvinkel kan det sägas, att det måste vara värdefullt för de fackliga representanterna att på ett tidigt stadium få vetskap om företagsledningens planering. På detta sätt kan man till en viss del påverka företagsledningens planering. Sett ur den anställdes personliga synvinkel kan det för honom vara av personligt värde att alltid bli informerad på ett tidigt stadium. Detta kan stärka hans position inom den fackliga verksamheten. En förutsättning för att de anställdas representanter skall erhålla informationen på detta tidigare stadium är att den behandlas konfidentiellt. De anställdas representanter är således medvetna om att informationsbytet skulle upphöra om det visade sig att informationen läckte ut på ett tidigt stadium.

Förutsättningarna för att arbetstagarrepresentanten skall erhålla sekret information genom ett informationsbyte kan anges enligt följande. För att företagsledningen skall vara intresserad att överföra sekret information som fristående information, krävs att företagsledningen dels erhåller förväntade värden, dels att arbetstagsidans representant följer den uttryckliga eller underförstådda normen att ej föra informationen vidare. Dessutom krävs det att företagsledningen har förtroende för arbetstagsidans representanter. Föreligger ej detta förtroende kommer ej sekret information att överföras.

9.6.2 Sekundär sekretess efter styrelsemötet

SAF-enkäten gav till resultat att 17 % av företagen använde generell sekretess efter mötet. I 48 % av företagen hade vid något tillfälle informationen i någon speciell fråga sekretessbelagts. Arbetstagarenkäterna i industriverkets undersökning gav som svar på denna fråga, att generell sekretess tillämpades i 10 % av företagen.⁶³ LO-enkäten visade att sekretessprincipen i 13 % av berörda företag hade börjat tillämpas i samband med att styrelsrepresentation för de anställda infördes.⁶⁴

63 SIND 1975:4 s. 165.

64 SIND 1975:4 s. 165.

Enligt min undersökning tillämpade inget företag generell sekretess på information som hade behandlats på styrelsemötet. Vid flera företag förekom det att visst material belades med fullständig sekretess. Styrelseledamöterna fick ej föra informationen vidare. Följande typer av information har behandlats på detta sätt:

- 1) Relationer med andra företag
 - a) Köp och försäljning av företag
 - b) Samarbetsavtal
- 2) Långsiktig planering

Merparten av den information, som sekretessbelades på styrelsemötet, fick föras vidare till referensgruppen. Nedan följer de olika kategorier av information som sekretessbelades på detta sätt:

- 1) Nya projekt
- 2) Högre utnämningar
- 3) Personalfrågor
- 4) Försäljning av en avdelning

SAF:s enkät innehöll följande fråga:

"Har det förekommit att styrelsen beslutat om tystnadsplikt för någon eller några speciella frågor efter det att de behandlats i styrelsen?" Frågan var konstruerad med öppet svar. Resultatet av frågan har ej redovisats i någon publicerad skrift. Sammanställning av svaren har dock gjorts av industriverkts personal. Följande resultat erhöles:

1) Investeringar	89
2) Personalfrågor	56
3) Framtidsfrågor, policy	13
4) Konkurrensfrågor	24
5) Strukturfrågor	19
6) Produktfrågor	18
7) Icke avslutade utredningar	16
8) Förhandlingar	12
9) Marknadsfrågor	20

Ovanstående klasser består i sin tur av flera underklasser. Följande exempel kan nämnas:

1)	<i>Investeringar</i>		
a)	Köp av företag	36	
b)	Försäljning av företag	4	
c)	Köp/försäljn. av företag	7	
d)	Köp av fastigheter, tomter, maskiner och ospec. investeringar	30	
e)	Affärstransaktioner	12	89
2)	<i>Personalfrågor</i>		
a)	Personalfrågor	22	
b)	Personfrågor	11	
c)	Org. ändringar	7	
d)	Driftsinskränkningar		
	Rationaliseringar	16	56
3)	<i>Produktfrågor</i>		
	Produktionsteknik		
	Nya produkter		18

Arbetstagarenkäterna innehöll en fråga med samma innehåll. Industriverkets arbetsgrupp gjorde ett urval på 70 företag. Materialet har ej tidigare publicerats. Följande resultat erhöles på den "öppna svar"-frågan:

	%
1) Företagsköp	14
2) Anställningstryggheten på något sätt i fara	
Företagsförsäljning, avveckling, nedläggning och konkurs	10
3) Utnämning av chefsperson	11
4) Ekonomiska rapporter eller frågor	7
5) Investeringar	7
6) Produktfrågor	6
7) Etableringar	10
8) Övrigt	24

9.6.3 De anställdas representanters egen sekretess gentemot referensgruppen

Merparten av den information, som de anställdas representanter erhåller i samband med sina styrelseuppdrag, är ej formellt sekretessbunden. I ett par företag framkom det att de anställdas representanter använde sekretess på information som ej hade sekretessbelagts. Det förekom ej någon vidareinformation såsom lagstiftaren hade tänkt sig.

Följande kategorier av information har på detta sätt sekretessbelagts:

- 1) Kontakter med andra företag
- 2) Organisatoriska förändringar
- 3) Information av personlig natur

Beträffande de två första punkterna är detta ofta förhållandet då det gäller information på inledande stadium. Beträffande punkten "Information av personlig natur" kan följande sägas. De anställdas representanter erhöi i sin egenskap ofta information om anställdas personliga problem. Denna kategori av information var man mycket försiktig med och de anställdas representanter behöll informationen för sig själva. Förfaringssättet överensstämmer med avsnittet "Sekretess på fristående information" till vissa delar. Vad kan skälet vara till detta förfaringssätt? En LO-representant uppgav att han var rädd att förstöra det uppbyggda förtroendet mellan honom och företagsledningen. För hans vidkommande var det vid dessa tillfällen viktigt att iaktta en viss försiktighet, då han inte var säker på hur långt informationen fick föras. Om han förde vidare information för tidigt kunde skada drabba företaget, företagsledningen eller honom själv.

9.6.4 Den sekundära sekretessen efter olika samrådsorgans möten

Sekretessanvändningen vid dessa organ sker efter ungefär samma principer, som när det gäller sekretessen vid styrelsen. Organets roll i företagets besluts- och informationsstruktur har en stor inverkan på användningen av sekretess. De olika organ, som jag har kommit

i kontakt med vid undersökningarna på företagen, är följande:

- 1) Ledningsgrupp (direktion)
- 2) Ekonomikommitté
- 3) Företagsnämnd
- 4) Skyddskommitté
- 5) Anpassningsnämnd

9.6.4.1 Närmare beträffande ledningsgruppen

Ungefär hälften av de undersökta företagen hade ledningsgrupper med representanter för de anställda. Vid ett av de större företagen fanns det en arbetsgrupp till ledningsgruppen, där inga representanter för de anställda deltog. Sammanträdesfrekvensen i ledningsgrupperna är i det flesta fall betydligt högre än i styrelserna. Vad är det för typ av information, som sekretessbeläggs vid ledningsgruppens möten? Följande typer av information har varit aktuella vid de olika företagen:

- 1) Samgående med annat företag
- 2) Produktinformation
- 3) Samarbetsavtal
- 4) Köp av företag
- 5) Förslag med alternativa lösningar
- 6) Vissa organisatoriska frågor

Beträffande de olika graderna av sekretess, så gäller ungefär samma som beträffande styrelsen. På vissa stadier får ej all information föras till referensgruppen.

9.6.4.2 Närmare beträffande ekonomikommitté och företagsnämnd

De typer av information, som har sekretessbelagts vid sammankomster med dessa organ, har varit följande:

- 1) Produktutveckling
- 2) Olika alternativa lösningar

- 3) Resultat i detalj
- 4) Förhandlingar med andra företag
- 5) Varsel

Som synes så är det ungefär samma typ av information, som sekretessbelägges vid dessa organ som beträffande ledningsgruppen.

9.6.4.3 Närmare beträffande skyddskommitté och anpassningsnämnd

Dessa samarbetsorgan avviker från de övriga beträffande den typ av information, som behandlas vid sammankomsterna. Vanligtvis är det information beträffande personliga förhållanden som diskuteras. Av detta följer, att nästan all information har en hög grad av sekretess. Det är i de flesta fall meningen att endast medlemmarna i respektive organ skall ha kännedom om denna typ av information.

9.6.4.4 Analys beträffande sekundära sekretessen vid ovan nämnda organ

Om man bortser från det sistnämnda organet, som behandlar relativt speciella problem, kan man beträffande de andra organen göra följande iakttagelser. Det är ungefär samma typer av information, som sekretessbeläggs vid de olika organen. Det har ingen betydelse beträffande användningen av sekretessen var en viss fråga behandlas. Gäller det ett företagsköp, kommer informationen rörande detta köp att sekretessbeläggas oavsett om det behandlas i styrelse, ledningsgrupp eller ekonomikommitté. Detta visar att oavsett vilket organ en viss typ av information passerar används ungefär samma typ av sekretess.

9.6.5 Hur den sekundära sekretessen avgörs inom informationsområdena A och B

Det var främst tre metoder som kom till användning när sekretess av ett ärende påbjöds. Den vanligaste metoden var att verkställande direktören eller styrelseordföranden påtalade sekretess, då man ansåg, att det behövdes (1). I ett par företag förekom det, att man

efter genomgången av varje punkt diskuterade eventuell sekretess för punkten (2). Metod tre kännetecknades av att det var upp till var och en att avgöra, vilken grad av sekretess, som skulle användas (3). Metod (1) är den vanligaste metoden. Det kan vara både verkställande direktören eller styrelseordföranden, som påtalar sekretess.

I de flesta företagen har facketets representanter och företagsledningen varit överens om tillämpningen av sekretessen. Vid ett av företagen har de anställda yrkat på en lägre grad av sekretess vid en planerad nedläggning, då rykten därom redan hade kommit ut. Facket fick igenom sitt krav, då det skulle dämpa falska rykten.

Metod (2) kännetecknas av att man efter varje punkt på dagordningen beslutar, vilken grad av sekretess som skall användas. Dessutom markeras i styrelseprotokollen, vilken grad av sekretess som man har kommit överens om på mötet. Denna metod hade rätt nyligen införts på ett av företagen och lovordades av de anställdas representanter.

Ett av företagen hade fyra grader av sekretess:

- A Informationen skall stanna inom styrelsen
- B Informationen får diskuteras med klubbstyrelsen
- C Offentligt för de anställda
- D Helt fritt

Kategori A används exempelvis när frågan gäller förhandlingar med utomstående. Förhandsmaterialet lämnas här först på mötet. Den typ av information som kan vara aktuell för kategori B är främst den ekonomiska informationen.

Metod (3), den metod där styrelsemedlemmarna själva får avgöra sekretessen, förekommer i en del fall. Om metoden inte förekommer generellt i ett företag, kan den som antytts förekomma för viss typ av information som komplement till metod (1). Denna metod kan medföra vissa svårigheter för de anställdas representanter, då man kan komma i situationer, då man ej vet hur man skall bete sig med en viss information. Visserligen har företagsledningen ej påfordrat någon sekretess, men det kan ju hända, att den har glömt det. Detta har medfört, att de anställdas representanter av egen drift iakttagit sekretess på grund av ovissheten och därmed förhindrat vidareinforma-

tion. Dessa betänkligheter uppkommer inte när det gäller metod (2). Förfaringssättet leder oss in på förhållandet att de anställdas representanter själva förstår vilken typ av information, som de skall vara försiktiga med. Arbetstagarledamöterna har vid flera företag anfört följande:

"Allt eftersom tiden går får man en känsla av vad man skall vara försiktig med."

"Självklart att man förstår vilken information som lämpar sig att föra vidare."

"Det bildas en psykologisk anda som innebär att man skall vara restriktiv med viss information."

"Man har en känsla av vad som kan föras vidare."

"Man får en känsla av vad som kan anses som 'farlig' information. Man vill inte förstöra det goda förhållandet som finns mellan en själv och företagsledningen. De informella samtalen skulle ta slut om man var oförsiktig."

Hur skall man förklara att de anställda förstår vilken typ av information, som de skall vara extra försiktiga med? Förfaringssättet kan med fördel förklaras med min teori om information och sekretess. I och med att den enskilda styrelseledamoten har erhållit information från företagsledningen har han blivit informationsinnehavare med avseende på denna information. Arbetstagersidans representant i styrelsen kommer naturligtvis i kontakt med andra personer i och utanför företaget, där den erhållna informationen kan ha relevans. Vid dessa tillfällen kan han komma att överväga, om han skall överföra den av företagsledningen erhållna informationen eller ej. Han har således att välja mellan informationsaktiviteten eller sekretessaktiviteten. Enligt ovan nämnda citat använder han beträffande viss information sekretessaktiviteten även om detta ej direkt har pålagts honom. Detta innebär att utfallet mellan sekretessaktiviteten och informationsaktiviteten har utfallit till den förres fördel med avseende på den erhållna informationen. Som exempel på de värden, som kan ha bidragit till detta resultat kan nämnas värdet i att ha ett gott förhållande till företagsledningen och värdet att erhålla sekret information i framtiden. I och med användandet av sekretessaktiviteten har man ju visat att man kan handha dylik information.

9.6.6 Den redovisade sekundära sekretessens förhållande till den sekundära sekretessen enligt ABL 75 och MBL

Enligt min redovisade ståndpunkt är det den enskilda styrelseledamoten som själv avgör den sekundära sekretessens omfattning enligt ABL 75. Detta sker under ansvar enligt 15 kap. 1 § ABL 75.

Undersökningen visar att styrelsen och verkställande direktören vid flera företag har använt den sekundära sekretessen på ett sådant sätt som strider mot den sekundära sekretessen enligt ABL 75. Man har i dessa företag bl.a. hävdats att styrelsen har befogenhet att fatta beslut om den sekundära sekretessens omfattning för styrelsens ledamöter.

Arbetstagarsidans representanter har varit medvetna om att iakttagande av den av styrelsen beslutade sekundära sekretessens omfattning har betydelse för att bibehålla den goda relationen till främst företagsledningen. Störningar i relationenerna mellan företagsledningen och arbetstagarsidans representanter kan ju påverka framtida informationsöverföringar i och utanför styrelsearbetets ram. Beträffande den redovisade sekundära sekretessens omfattning vid arbetsrättsliga organ vid de undersökta företagen kan följande sägas. Undersökningen visar att några direkta förhandlingar enligt 21 § MBL ej hade förekommit. Parterna hade mera informellt kommit överens om den sekundära sekretessens omfattning.

Syftet med avhandlingen är främst att ur juridisk synvinkel studera informations- och sekretessreglerna i de informationskanaler mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, som avser medinflytandeinformation. Dessa regler är ett viktigt element i de anställdas medinflytande/medbestämmande, då de reglerar de anställdas möjlighet till insyn.

Information överförs inte bara genom de formella kanalerna utan kan även äga rum vid informella samtal mellan arbetsgivaren och de anställdas representanter. Ett annat syfte med avhandlingen är därför att försöka kartlägga förekomsten av dessa informella informationsbyten och undersöka i vad mån de påverkar de anställdas möjlighet till insyn. Stor vikt har lagts vid att försöka förklara vilka faktorer som påverkar förekomsten av dessa informella samtal och hur vidareinformationen i sådana fall regleras för de anställdas representanter.

För att nå de uppställda målen har jag företagit en empirisk undersökning. Denna omfattar 18 svenska aktiebolag och ca 70 personer har intervjuats. På företagsledningens sida har jag intervjuat styrelseordföranden och verkställande direktören, bland de anställda de båda styrelserepresentanterna. Ofta har dessa varit identiska med fackklubbarnas ordförande.

Jag skall i detta avsnitt sammanfatta de resultat, som analysen givit och se i vad mån de verifierar den av mig uppställda hypotesen beträffande sekretessreglernas användning. Slutligen skall jag framföra några rättspolitiska synpunkter mot bakgrund av den sammanfattande analysen.

10.1 Sammanfattning av undersökningens resultat

Sekretess innebär att någon medvetet hemlighåller information för en eller flera individer. Dagligen då vi kommunicerar med varandra kan vi komma i situationer, då vi tvingas att använda sekretess. Detta gäller även aktörerna i företagen. Vad är det som avgör, om en individ i en kommunikationsprocess kommer att använda en informationsmängd eller väljer att sekretessbelägga denna? I inledningen anför jag

som en arbetshypotes, att valet mellan information eller sekretess till stor del kan förklaras med hjälp av ett nyttotänkande. Teorin innebär, att en individ som skall välja mellan att överföra eller sekretessbelägga information, kommer att välja det alternativet, som ger det bästa utfallet (största nyttan). I teoriavsnittet anges också olika kategorier av värden, som kan ha betydelse för den nyttokalkyl, som en individ företar i valet mellan de båda aktiviteterna.

En viktig förutsättning för att ett informationsbyte skall komma till stånd är dessutom, att informationsinnehavaren har förtroende för informationsmottagaren. Detta är särskilt viktigt utanför rättsligt reglerade områden. Överför informationssändaren en informationsmängd till informationsmottagaren på villkor att mottagaren ej får föra informationen vidare, kan åtgärden till stor del tillskrivas det förtroende, som informationsmottagaren har hos informationsinnehavaren. Genom att informationsmottagaren iakttar den av sändaren explicit eller implicit uppställda normen och tillgodoser andra befogade förväntningar, vidmakthåller han förtroendet hos informationsinnehavaren. Om denne har förlorat förtroendet för mottagarens förmåga att efterleva uppställda normer och i övrigt svara för rimliga förväntningar, kommer något informellt informationsbyte ej att äga rum.

Arbetsgivarens informationsskyldighet mot de anställda har vidgats med den fortskridande demokratiseringsprocessen i arbetslivet. I dag erhåller de anställda medinflytandeinformation genom sina representanter främst genom associationsrättslig lagstiftning (arbetstagarinformationsområde A) och arbetsrättslig lagstiftning (arbetstagarinformationsområde B). Genom LSA 76 har de anställda rätt att utse två representanter i företagets styrelse. Dessa kommer därmed i åtnjutande av information genom associationsrättslig lagstiftning. Inom den arbetsrättsliga lagstiftningen erhåller arbetstagersidan medinflytandeinformation främst genom MBL.

För att kunna analysera informations- och sekretessreglerna i arbetstagarinformationsområde A och B var det nödvändigt att **arbeta** efter en modell. Utgångspunkten för denna är innehavaren av **viss information**. Den andra aktören benämner jag mottagaren. **Innehavarens** möjlighet att hemlighålla information för mottagaren **benämner**

jag primär sekretess. Lagtekniskt kan den primära sekretessen komma till uttryck på två sätt. Den indirekt primära sekretessen framkommer genom ett motsatsslut av en informationsregel, medan vid direkt primär sekretess regeln i stället anger vilka undantag arbetsgivaren kan eller måste göra från sin informationsplikt. Mottagarens skyldighet att innehålla informationen, d.v.s. restriktioner i hans möjlighet till vidareinformation, benämner jag sekundär sekretess.

Den historiska analysen visar att arbetsgivarens möjlighet att använda den direkt primära sekretessen har minskat under årens lopp och att arbetstagsarsidans möjlighet att påverka den sekundära sekretessen har ökat. Dessa förändringar har bl.a. medfört, att arbetstagsarsidan fått ökad insyn i företagets verksamhet.

Analysen av den primära och sekundära sekretessen i arbetstagarinformationsområdena A och B visar följande. Inom arbetstagarinformationsområde A har de anställdas representanter såsom styrelseledamöter i företaget med vissa undantag rätt att av bolagets verkställande direktör erhålla all information, som är företagsrelaterad. Arbetstagsarsidan har ej en så omfattande rätt att erhålla information inom arbetstagarinformationsområde B, d.v.s. enligt MBL. Informationen enligt MBL måste bl.a. ha en viss grad av anknytning till företagets faktiska verksamhet för att den skall ingå i arbetsgivarens informationsplikt. Arbetsgivaren behöver således ej informera om lösa idéer eller planer i initialskedet. Har företagsledningen börjat bearbeta planerna, kan detta medföra, att informationen därom får den anknytning som krävs enligt MBL. En viktig skillnad mellan ABL och MBL föreligger också beträffande tidpunkten för arbetsgivarens skyldighet att informera. Enligt ABL 75 får det anses vara tillfyllest, att verkställande direktören överför informationen vid en tidpunkt, som styrelsen har bestämt, exempelvis genom ordinarie regelbundna meddelanden eller vid styrelsesammanträden. Enligt 19 § MBL skall under vissa förutsättningar information överföras fortlöpande, d.v.s. så snart det kan ske.

Arbetsgivarens möjlighet att undanhålla information genom den indirekt primära sekretessen får anses vara bäst tillgodosedd i MBL. Även om arbetsgivaren ej har någon möjlighet att använda sig av den indirekt primära sekretessen, kan han under vissa förutsättningar använda direkt primär sekretess för att undanhålla information.

Enligt MBL kan arbetsgivaren använda den direkt primära sekretessen beträffande information om ett projekt eller en affär, som befinner sig på initialstadiet och är av synnerligt hemlig natur. Därefter kan endast vissa uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag och liknande situationer sekretessbeläggas. Beträffande den direkt primära sekretessen enligt ABL 75 måste företagsledningen ha starka skäl för att den enskilda styrelseledamoten skall missbruka informationen på sådant sätt, att bolaget skadas. Företagets verkställande direktör har följaktligen ej så stora möjligheter att använda direkt primär sekretess gentemot arbetstagsarsidans representanter i bolagets styrelse som han har gentemot fackliga representanter enligt MBL.

De anställdas representanters möjlighet att informera vidare är också bättre enligt ABL 75 än enligt MBL. Enligt analysen ovan i kap. 7 avgör den enskilda styrelseledamoten under eget ansvar vad han kan föra vidare eller behålla för sig själv. Styrelsen har ej i princip några möjligheter att begränsa vidareinformation från de anställdas representanter.

Enligt MBL skall parterna förhandla om den sekundära sekretessen på det lokala planet. Beträffande viss information kan förhandlingar även föras centralt. Uppnås ej enighet vid dessa förhandlingar, avgör domstol som sista instans den sekundära sekretessen. Arbetsgivarens möjlighet att påverka de anställdas representanters sekundära sekretess är sålunda större enligt MBL än enligt arbetsrättsliga regler.

Användningen av informations- och sekretessreglerna vid de i undersökningen ingående företagen och förekomsten av informationsutbyten mellan parterna visar, att nyttotänkandet har stor betydelse för parterna. Arbetstagarrepresentanterna har vid formella möten ålagts sekretess, då informationen har stort värde för företaget och skaderisken är stor. Som exempel kan nämnas information, som rör

- 1) Företagsköp
- 2) Etableringar
- 3) Inskränkning av driften
- 4) Produktfrågor
- 5) Avtal med andra företag
- 6) Utdelnings- och emissionsfrågor

Främst följande tre metoder användes för sekretessen. Metod 1 innebär, att verkställande direktören eller styrelseordföranden påbjuder sekretessen. Enligt metod 2 diskuterar man efter varje ärende på dagordningen eventuell sekretess. Metod 3 innebär slutligen att det är upp till var och en att avgöra, i vad mån vidareinformation kan ske eller ej.

Vid flera företag framkom det, att företagsledningen ej påbjöd sekretess så ofta som förr. Flera av de anställdas representanter omtalade, att man från företagsledningens sida blivit öppnare. Som skäl till detta meddelade åtskilliga av företagsledarna, att arbetstagarledamöterna var så vana att handha sekret information, att man ej behövde påbjuda någon sekretess. Några företagsledare förklarade, att kontinuiteten bland arbetstagarledamöterna var viktig i vad mån sekretess skulle påbjudas eller ej. Flera av de anställdas representanter anförde, att de med tiden fick en känsla av vad de skulle vara försiktiga med. Intervjuerna visar att de anställdas representanter vid många företag fått ledningens förtroende att själva avgöra i vad mån vidareinformation kunde ske eller ej.

Av undersökningen framgår, att ju värdefullare informationen är för företaget, desto senare får de anställdas representanter vid flera företag tillgång till den. Metoden för överförandet av information har därvidlag betydelse. Information som berör stora värden överförs vanligtvis som fristående information strax före ett sammanträde eller som plenuminformation.

Enligt undersökningen förekommer informella samtal mellan företagsledningen, främst verkställande direktören, och de anställdas representanter. Ibland har man regelbundna informella möten. Dessa kan äga rum dagligen, en gång per vecka eller en gång per månad. Vid dessa möten erhåller de anställdas representanter information, som ej ingår i arbetsgivarens informationsplikt, t.ex. information om ärenden i initialskedet, såsom lösa planer på ett företagsköp, sammanslagning med andra företag eller verkställande direktörens allmänna reflexioner om företagets framtida utveckling. De anställdas representanter får vid sådana informella samtal möjlighet att tidigare framföra fackliga synpunkter än vad som varit fallet om informationen överförts via formella kanaler.

Beträffande de anställdas möjlighet till vidareinformation kan följande sägas. Vid några tillfällen, då informationen var av mycket sekret karaktär, påbjöd verkställande direktören, att de anställdas representanter skulle ligga lågt med erhållen information. Även om det ej omtalades något beträffande den sekundära sekretessen, innebär detta ej, att det var fritt fram för vidareinformation, utan att försiktighet skulle iakttagas. Vid några företag berättade representanter för de anställda, att de brukade fråga verkställande direktören, om de var osäkra i vad mån information fick föras vidare eller ej. Beträffande förekomsten av informella samtal mellan parterna och hur den sekundära sekretessen avgörs kan följande sägas mot bakgrund av min teori om information och sekretess. För att en företagsledning skall vara intresserad av att överföra information vid informella samtal, skall informationsaktiviteten ge bättre utfall än sekretessaktiviteten. Vilka värden kan företagsledningen vara intresserad av vid dessa informationsbyten? Vid flera av de av mig undersökta företagen framkom, att ledningen ville förankra en fråga bland de anställa eller diskutera kontroversiella frågor. En företagsledare anförde som skäl till de informella samtalen, att det var givande att diskutera i en hanterlig grupp. Ett annat motiv som framkom var att företagsledningen var mån om att bibehålla ett gott förhållande till facket. Dessa faktorer kan enligt min mening ha betydelse för att information till de anställdas representanter ges vid ett tidigare tillfälle än genom formell informationsgivning vid en senare tidpunkt. Av största betydelse för de informella informationsbytena är förtroendet mellan parterna. Ledningen vid flera av de företag, där informella samtal ägde rum, hade förtroende för arbetstagarledamöterna handläggning av sekret information. Att förtroendet mellan parterna har stor betydelse för informationsbytet betonades också av de anställdas representanter.

10.2 Rättspolitiska överväganden

Enligt den sammanfattande analysen ovan styres informations- och sekretessreglerna av nyttotänkande. Vid flera av de av mig undersökta företagen erhöll de anställdas representanter information på ett tidigare stadium än vad som skulle vara fallet, om de legala informa-

tions- och sekretessreglerna inom arbetsinformationsområde A och B tillämpats. Anledningen till den tidigare informationen kan i många fall förklaras med att arbetsgivaren erhöll ett nyttotillskott genom att informera, som översteg nyttan av att sekretessbelägga informationen. Nyttan varierar naturligtvis i de enskilda fallen. Som exempel på den nytta en verkställande direktör kan erhålla av tidig informationsöverföring till de anställda kan nämnas, att han kan få de anställdas stöd gentemot ägarna eller ägarrepresentanterna i företagets styrelse.

En förutsättning för tidig information är dessutom att förtroende råder mellan företagsledning och de anställdas representanter. De skall kunna lita på varandra. Har man kommit överens om att en viss informationsmängd skall vara sekretessbelagd, måste arbetsgivaren kunna lita på att de anställdas representanter står vid överenskommelsen. Deras löfte kan vara explicit eller implicit. Av mina företagsintervjuer framgår, att de anställda efterhand vinner en erfarenhet om vilken information som kan föras vidare eller bli föremål för sekundär sekretess. Fördelarna för de anställdas representanter att ha ledningens förtroende är att de kan erhålla medinflytandeinformation tidigare än om legala kanaler användes. Detta ger dem möjlighet att i initialskedet av ett projekt framföra fackliga synpunkter. Bland nackdelarna med tidiga informella samtal kan ur de anställdas synpunkt nämnas det låga antal personer på arbetstagsarsidan, som får möjlighet att påverka beslutsprocessen. En annan nackdel är att information kommer att lämnas vid olika tidpunkter i olika företag beroende på nyttotillskottet vid informationsbytet och det förtroende som parterna har för varandra.

Förtroendet mellan aktörerna i företaget har sålunda stor betydelse för informationsbytet mellan företagsledning och arbetstagsrepresentanter. Jag skall i detta avsnitt diskutera möjligheten för arbetstagsarsidan att erhålla information så tidigt som möjligt utan att detta beror på parternas förtroende för varandra. Att helt och hållet eliminera förtroendets betydelse vid informationsbytet mellan parterna är dock enligt min mening ej möjligt, eftersom det rör sig om samspel mellan individer.

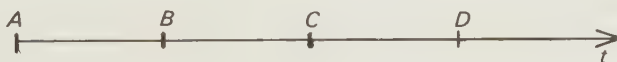
Genom att utvidga gränserna för arbetsgivarens informationsgivning minskar man förtroenderesursens betydelse för informationsbyten. Vid de företag, där nu ej några informationsbyten äger rum,

kommer de anställdas insyn att öka. Även om lagstiftaren kan öka de anställdas insyn genom att utvidga arbetsgivarens informationsplikt, kommer det dock även i fortsättningen att finnas gränsområden, där man enligt mitt förmenande ej lagstiftningsvägen kan säkerställa de anställdas insyn. Jag syftar i detta sammanhang på en företagslednings mera obestämda planer och funderingar beträffande företagets verksamhet och framtida utveckling.

Genom lagstiftning kan alltså arbetstagarsidans insyn ökas och förutsättningar skapas för vidgade informationsbyten. Jag skall i det följande framföra några förslag till förändringar, som enligt min mening gör det möjligt att uppnå dessa mål.

Förslagen går ut på en komplettering av MBL. Att jag håller mig till MBL beror på att arbetsgivarens informationsskyldighet på eget initiativ, d.v.s. den primära informationsskyldigheten, är bättre garanterad av MBL än av ABL 75. Som jag tidigare omtalat, har verkställande direktören normalt primär informationsskyldighet enligt ABL 75 endast i samband med styrelsens sammanträden och rapportering där emellan. Verkställande direktörens informationsskyldighet gentemot enskild styrelseledamot inträder dock i och med att en upplysning begärts. Dessutom är sanktionsreglerna bättre utbyggda i MBL än i ABL 75.

Först vill jag kortfattat redogöra för nu gällande informations- och sekretessregler i MBL. De kan konkretiseras av följande figur:



Information hörande till intervallet A—B ingår ej i arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § MBL. (Tidsaxeln avser främst informationens anknytningsgrad till företagets verksamhet.) Den av mig företagna undersökningen vid svenska företag har visat, att vid flera av dessa erhåller de anställdas representanter information inom detta intervall. Från och med intervallet B ingår informationen i arbetsgivarens informationsplikt. Undantag finns dock. Arbetsgivaren har möjlighet att använda direkt primär sekretess i intervallet B—C, d.v.s. informationen ingår ej i arbetsgivarens informationsplikt, om den kan

skada företaget och den rör förhållanden av synnerligen hemlig natur och som befinner sig på det stadiet att den ännu inte kan läggas till grund för beslut eller åtgärd som berör verksamheten. Då informationen gäller förhållanden som befinner sig på det stadiet att beslut kan fattas eller åtgärd vidtagas, kan endast viss information om ifrågavarande projekt eller åtgärd innehållas.

Den sekundära sekretessen återfinns i intervallen B–D. Under vissa betingelser har arbetsgivaren möjlighet att påverka den sekundära sekretessen. Detta förutsätter dock förhandling mellan parterna. Påbudet sekundär sekretess hindrar inte ledamöterna av fackklubbarnas styrelser att få vetskap om ifrågavarande information. Detta innebär att om ett företag har flera arbetsplatser med t.ex. 10 lokala fackliga organisationer och varje organisation har en styrelse på ca 10 medlemmar, kan informationen komma att överföras till ca 100 personer. Att under dessa betingelser tala om en effektiv sekundär sekretess är enligt min mening vilseledande.

Att förändra punkten B bör vara möjligt. Det jag främst avser gäller förändringar rörande informationens anknytningsgrad till företagets verksamhet. Enligt mitt förmenande bör i princip all företagsrelaterad information som rör de anställdas gemensamma intresse ingå i arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § MBL. Denna förändring skulle ske under förutsättning att varje facklig organisation utsåg en informationsmottagare.¹⁾ Under tiden som denne informationsmottagare innehar information, som tillhör intervallet A–B, har han ej rätt att föra informationen vidare, om företagsledningen så påfordrar, ifall informationen rör förhållanden av synnerlig hemlig natur. Möjligheten att begränsa antalet mottagare föreligger redan idag genom avtal men vid en senare tidpunkt än vad som skulle vara fallet enligt mitt förslag.²⁾ Att informationen måste avse frågor som har börjat bearbetas anser jag ej behöva vara nödvändigt. Ändringen skulle medföra en harmonisering med verkställande direktörens informations-skyldighet enligt ABL 75. Dessutom bör man kunna ta bort den direkt primära sekretessen enligt MBL med följande undantag. Arbetsgivaren skall endast ha möjlighet att använda direkt primär sekretess,

1 Se SOU 1975:1 s. 913.

2 Se InU 1975/76:45, s. 38, AU 1976/77:32 s. 16.

om han med stor sannolikhet kan förmoda, att en arbetstagarrepresentant kommer att missbruka informationen, så att företaget skadas. Även i detta fall skulle överensstämmelse uppnås med den verkställande direktörens direkt primära sekretess gentemot enskild styrelseledamot enligt ABL 75. I övriga intervall tillämpas de gällande regler i MBL som behandlar den sekundära sekretessen.

Förslaget har både fördelar och nackdelar. Jag skall kortfattat redogöra för dessa och börjar med fördelarna.

Genom att minska företagsledningens möjlighet att använda indirekt primär sekretess och att dessutom i princip ta bort dess rätt till direkt primär sekretess, kommer arbetstagersidan att få tillgång till information tidigare än enligt nu gällande bestämmelser i MBL. Dock får endast en informationsmottagare för varje facklig organisation vid ett företag rätt till ifrågavarande information, och möjligheten till vidareinformation kan begränsas av företagsledningen i vissa fall. Likväl anser jag att ur facklig synvinkel är det bättre att ett fåtal informationsmottagare får informationen på ett mycket tidigt stadium och därigenom kan lämna de anställdas synpunkter på de förhållanden som informationen berör. De anställdas insyn ökar, och bättre förutsättning skapas för fackligt agerande vid en tidigare tidpunkt än enligt gällande bestämmelser. Mellan företagsledningen och de anställdas representanter kan ett förtroende växa fram. Detta kan positivt påverka förekomsten av informationsbyten mellan parterna i de företag, där sådana är tunnsådda eller sker på ett sent stadium. Införandet av ett fåtal informationsmottagare för ifrågavarande typ av information kan medföra, att informationsmottagaren även får information, som tillhör ett gränsområde, där det kan vara svårt att avgöra huruvida den är företagsrelaterad eller ej.

Den av mig föreslagna förändringen av MBL kan även medföra nackdelar, främst för arbetstagersidan. Genom att endast en person för varje facklig organisation erhåller information, ökar den fackliga koncentrationen. Det har hävdats, att dessa personer skulle komma att känna sig som arbetsgivarens gisslan³⁾. Att förtroende råder mellan den utsedde arbetstagarrepresentanten och företagsledningen innebär ej, att han skall ge avkall på de intressen, som han företräder. Detta är viktigt att understryka. De anställda kan vid ett senare till-

fälle kontrollera, hur deras representant tagit ställning till informationen. Skulle det visa sig, att han ej utnyttjat möjligheten att agera på ett tidigt stadium, kan han bytas ut. Jämför man fördelarna och nackdelarna med mitt förslag överväger enligt mitt förmenande fördelarna. Detta får ses mot bakgrund av hur sekretessen och sekretessreglerna fungerar. Att tro att samtliga anställda skall kunna erhålla medinflytandeinformation vid samma tidpunkt, då informationen är av den karaktär, att den kan skada företaget, om den kommer i obehörigas händer, är ej realistiskt.⁴⁾ På grund av nyttotänkandets och förtroendes ursakens betydelse för informationens och sekretessens användning vid företagen måste man se praktiskt på dessa frågor. Arbetstagsidan som helhet måste vara medveten om att beträffande viss medinflytandeinformation får den finna sig i att bli informerad vid en senare tidpunkt, om ovan berörd information skall avse samtliga anställda. Genom att införa informationsmottagare för varje facklig organisation för denna informationstyp får dessa större möjlighet att diskutera konfidentiella projekt på ett tidigare stadium än vad gällande MBL medger.

Sammanfattningsvis skulle resultatet av den av mig föreslagna förändringen av MBL bli, att de anställdas insyn ökades genom att deras representanter fick möjlighet att på ett tidigt stadium framföra fackliga synpunkter på de förhållanden, som informationen avser, samtidigt som arbetsgivarens intresse beaktas.

4 Att företag behöver skydda viss information framkommer i en opublicerad undersökning av utredningen (Ju 1979:09) om skydd för företagshemligheter. 1359 företag svarade på utsänt material. 42 % av företagen svarade att de hade information som de höll hemlig för anställda eller utomstående. Två frågor i det utsända materialet gällde om företaget utsatts för företagsspionage eller annat otillbörligt angrepp på sina företagshemligheter. 36 % av företagen svarade ja på frågan.

GEHEIMHALTUNG IN PRIVATWIRTSCHAFT- LICHEN UNTERNEHMEN

1 EINLEITUNG

In Schweden stehen seit Ende der sechziger Jahre Fragen der arbeitsrechtlichen Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen im Blickpunkt des Interesses und der öffentlichen Diskussion. 1971 wurde dem damals stattfindenden Kongreß des Dachverbandes der Arbeitergewerkschaften (Landsorganisationen, LO) ein Bericht über Demokratie in Betrieben und Unternehmen, *Demokrati i företagen*, vorgelegt. In diesem Bericht wurden – von dem Kongreß später verabschiedete – Richtlinien einer Politik formuliert, die eine Gleichstellung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erreichen und verwirklichen sollten. Ähnlich verlief die Entwicklung im Bereich der Angestellten-Gewerkschaften (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO).

Um den Jahreswechsel 1971/72 berief die Regierung nach einer entsprechenden Reichstagsentschließung, die auf Initiativen von Gewerkschaftern – unter ihnen der damalige Vorsitzende des Arbeitergewerkschaftsbundes Arne Geijer – zurückging, eine Sachverständigenkommission, das Arbeitsrechtskomitee. Dieses Komitee erhielt den Auftrag, Vorschläge zu Gesetzgebungsmaßnahmen zu erarbeiten, die “die Voraussetzungen eines wirklichen Einflusses der Arbeitnehmer auf Gebieten schaffen sollen, die den einzelnen Arbeitgeber unmittelbar und täglich berühren”.

Während das Arbeitsrechtskomitee noch mit der Erarbeitung von Entwürfen beschäftigt war, wurden vorläufige Mitbestimmungsreformen durchgeführt, die auf die seinerzeit von den Gewerkschaftsverbänden LO und TCO entwickelten Reformideen zurückgingen. Zu erwähnen ist hier in erster Linie das Gesetz über die Arbeitnehmervertretung in Vorständen von Aktiengesellschaften und Genossenschaften (1972 Nr. 829, LSA 72). (Das Gesetz galt versuchsweise für drei Jahre und wurde 1976 durch LSA 76 ersetzt.) Zu erwähnen sind weiter der Kollektivvertrag über Wirtschaftsausschüsse in den Unternehmen und über Arbeitnehmerberater, der zwischen dem

Verband der Arbeitgeber, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) einerseits und den Gewerkschaftsverbänden LO und TCO andererseits abgeschlossen worden ist.

Hinter der Forderung nach gewerkschaftlicher Vertretung stand die Forderung nach verstärktem Einfluß für die Arbeitnehmer auf allen Entscheidungsebenen in den Unternehmen. Durch LSA 72 erhielt die Arbeitnehmerseite schon im Anfangsstadium der Entwicklung die Möglichkeit der Einflußnahme auf die Entscheidungsinstrumente, die der Unternehmensleitung und den einzelnen Mitgliedern der Unternehmensleitung zur Verfügung stehen.

Anfang 1975 war die Arbeit des Arbeitsrechtskomitees abgeschlossen. Seine Gesetzentwürfe über Verhandlungsrechte auf dem Arbeitsmarkt und über Tarifverträge führten zu einer Regierungsvorlage im Reichstag, die als Gesetz über die Mitbestimmung auf dem Arbeitsmarkt (1976 Nr. 580, MBL) im wesentlichen vom Reichstag angenommen wurde und am 1. Januar 1977 in Kraft trat. Das Ziel dieser Gesetzgebung war die Einführung umfassender Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmerseite durch den Abschluß von Kollektivverträgen über Mitbestimmungsfragen. Außerdem garantierte das Gesetz der Arbeitnehmerseite bestimmte Mitbestimmungsrechte bis zum Abschluß solcher Verträge.

Wesentliche Voraussetzung einer effizienten Mitbestimmung ist der Zugang zu Informationen über das Unternehmen. Regelungen der Informationsfrage finden sich deshalb schon in LSA 72 und später in LSA 76 und MBL.

Kennzeichnend für die Regelung der Informationsfrage ist jedoch ein Dualismus. Einerseits erhält die Arbeitnehmerseite ein Recht auf Informationen, andererseits wird dieses Recht in verschiedener Hinsicht beschränkt und zudem die Weitergabe von Informationen durch die Arbeitnehmerseite untersagt. Diese letzteren Einschränkungen haben wesentliche Bedeutung für den Realgehalt der Mitbestimmung. Das Ziel dieser Arbeit ist es deshalb, die Geheimhaltungsvorschriften des MBL und des Aktiengesetzes (1975 Nr. 1385, ABL 75) und ihre Bedeutung für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer näher zu untersuchen. Mit diesem Ziel analysiere ich zum einen die Geheimhaltungsregeln aus juristischer Sicht; ich behandle zum zweiten aber auch die Anwendung der Geheimhaltungsregeln durch

Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Faktoren, die diese Anwendung bestimmen. Schließlich gehe ich weiter auf die Geheimhaltung beider Seiten jenseits des von den Geheimhaltungsregeln gezogenen Rahmens ein. Das bedeutet, daß sich meine Darstellung auch auf sozialpsychologische Fragen erstreckt. Hinsichtlich der Unternehmensformen konzentriere ich mich auf die Aktiengesellschaft.

Fragen der Anwendung dieser Geheimhaltungsregeln sind selten Gegenstand von gerichtlichen Entscheidungen. Die erforderlichen empirischen Daten habe ich deshalb auf andere Weise als durch eine Analyse der Rechtsprechung, und zwar im wesentlichen durch Interviews beschaffen müssen. Diese Interviews haben durchweg unter dem Vorbehalt stattgefunden, daß eine Identifizierung einzelner Personen oder Unternehmen nicht möglich sein darf. Das bedeutet, daß die auf diesem Wege festgestellten Daten nicht im einzelnen durch Quellenhinweise belegt werden können. Gegenstand der eigentlichen juristischen Analyse waren im übrigen die einschlägigen Gesetze und das zu ihnen veröffentlichte Material wie vor allem die Vorarbeiten und die dazu vorhandene rechtswissenschaftliche Literatur.

Im Hinblick auf die Schwerpunktbildung im Empirischen behandle ich ausländische Rechtsordnungen nur sporadisch und mit der Beschränkung auf Skandinavien.

2 EINE THEORIE ZU INFORMATION UND GEHEIMHALTUNG

Den Ausgangspunkt bildet eine Dyas, d. h. ein Zusammenwirken von zwei Personen. Dieses Zusammenwirken findet im Rahmen eines größeren sozialen Zusammenhanges statt. Die Individuen der Dyas sind zum einen der Informationsinhaber und -absender und zum zweiten der Informationsempfänger.

Vorausgesetzt wird, daß der Informationsinhaber über Informationen verfügt, die für den Informationsempfänger relevant sind. Über diese Informationen kann der Inhaber entweder durch Überführung, d. h. durch informierende Aktivität, oder durch Zurückbehaltung, d. h. durch Geheimhaltungsaktivität, verfügen. Diese

beiden Aktivitäten schließen einander aus. Hinsichtlich derselben Informationsmenge besteht für den Inhaber neben Informationsüberführung und Geheimhaltung keine dritte Alternative.

Da Informationsüberführung und Geheimhaltung alternative Aktivitäten darstellen, setzt die Wahl der einen oder anderen Alternative die Kenntnis der anderen voraus. Ich erörtere deshalb zuerst die Mechanismen hinter der Informationsüberführung, bevor ich abschließend eine Erklärung des Phänomens Geheimhaltung versuche.

Im sozialen Zusammenwirken hat die Überführung von Werten zwischen verschiedenen Personen zentrale Bedeutung. Werte können auch zurückgehalten werden, wenn beispielsweise Information geheimgehalten wird. In meiner weiteren Analyse setze ich voraus, daß die Wahl des Individuums zwischen verschiedenen Alternativen nach dem hedonistischen Prinzip stattfindet, daß also das Individuum die Alternative wählt, die ihm in der gegebenen Situation den größten Nutzen verspricht.

Ich setze also voraus, daß der Informationsinhaber bei der Wahl zwischen verschiedenen Aktivitäten von Nützlichkeitserwägungen und einer Abwägung der erwarteten positiven Werte gegen die erwarteten negativen ausgeht. Sowohl positive als auch negative Werte können dabei aus "wirtschaftlichen Werten" oder auch aus "sozialen Werten" bestehen. Von diesem Ausgangspunkt her führt eine Aktivität zu einem Nützlichkeitsgewinn, wenn die erwarteten positiven Werte die erwarteten negativen übertreffen.

Gilt das Gegenteil, sind also die erwarteten negativen Werte größer als die positiven, erleidet das Individuum einen Nützlichkeitsverlust, wenn die fragliche Aktivität zustandekommt.

Ist der Nutzen von Information größer als die Kosten für Geheimhaltung und geht der positive Effekt vom Informationsempfänger aus, spreche ich von Informationstausch. Gilt das Gegenteil, sind die Kosten von Geheimhaltung größer als der Nutzen von Information und sind sie das Ergebnis von Faktoren außerhalb der Dyas, bezeichne ich die Informationsüberführung als Informationshingebe.

2.1 *Informationstausch*

Informationsübertragung als "Informationstausch" bedeutet die Überführung einer Informationsmenge für eine Gegenleistung in Gestalt eines Wertes für den Informationsabsender, die die Informationsaktivität für ihn vorteilhafter macht als Geheimhaltung. In einem derartigen Tauschprozeß können die ausgetauschten Werte gleichartig oder ungleichartig sein — letzteres, wenn beispielsweise Information gegen Geldleistungen getauscht wird. Außerdem kann die Gegenleistung für die Information in mehreren Teilwerten bestehen. Gegenleistungen können beispielsweise in folgenden Werten bestehen:

- 1 Geld
- 2 Materielle Objekte
- 3 Dienstleistungen (Arbeit, Information, Hilfe, Rat und Unterstützung)
- 4 Entwicklung von positiven Attitüden (good will, Dankbarkeit und Respekt)
- 5 Beachtung von Normen (Befolgung und Loyalität)

In Studien von Tauschprozessen zwischen verschiedenen Individuen haben gewisse Autoren nur soziale Tauschsituationen behandelt, den Tausch wirtschaftlicher Werte aber unbeachtet gelassen. Ich meine jedoch, daß man die wirtschaftlichen Aspekte nicht dahinstehen lassen kann, wenn man Tauschsituationen untersucht, für die nicht nur soziale sondern auch wirtschaftliche Werte bedeutsam sein können.

Die Werte, die der Tausch umfaßt, können im voraus, vor der Durchführung des Tausches, festgelegt sein. Das geschieht beispielsweise in Tauschsituationen mit dem Charakter von Geschäftvereinbarungen. Tauschobjekte können aber auch festgelegt sein, wenn es um Freundschaftsdienste geht: Ich kaufe in deinem Geschäft und du mähest meinen Rasen.

Eine wichtige Voraussetzung des Informationstausches ist im übrigen, daß vor allem der Informationsabsender Vertrauen für den Informationsempfänger hat. Besonders wichtig ist dieser Gesichtspunkt, wenn es sich um eine Tauschsituation außerhalb der Reichweite rechtlicher Regelungen handelt.

Vertrauen entwickelt sich gewöhnlich, wenn der Tauschprozeß permanent ist und wenn die Partner miteinander persönlichen Kontakt haben. Überführt der Informationsabsender dem Informationsempfänger Informationen unter der Bedingung, daß letzterer die Informationen nicht weitergeben darf, liegt darin normalerweise ein Rückgriff auf das Vertrauen, das der Informationsempfänger beim Informationsinhaber genießt. Beachtet der Informationsempfänger diese von dem Arbeitgeber in seiner Bedingung formulierte Norm und verhält er sich auch im übrigen erwartungsgemäß, bewahrt er das Vertrauen des Informationsinhabers. Dieser Umstand wird später für zukünftigen Informationstausch wichtig. Verliert der Informationsinhaber sein Vertrauen in die Fähigkeit des Empfängers zur Befolgung formulierter Normen und in sein erwartungsgemäßes Verhalten, kommt keine Informationsüberführung zustande.

2.2 *Informationshingabe*

Häufig stellt der Inhaber einer Information fest, daß ein möglicher Empfänger der Information nicht über Werte verfügt, die sich als Gegenleistung in einem Tauschprozeß eignen. Eine Informationsüberführung findet deshalb nicht statt. In solchen Fällen können aber allgemeine, gesellschaftliche Interessen die Überführung der Information vom Inhaber auf den Empfänger wünschenswert sein lassen. Zumindest zwei Methoden sind dann möglich: der Inhaber kann Werte außerhalb der Dyas erhalten, oder aber ihn treffen Nachteile, wenn er die Geheimhaltungsaktivität vorzieht.

Hier will ich besonders auf die Möglichkeiten verweisen, die Behörden insoweit haben, als sie dem Inhaber einer Information Nachteile zufügen können, wenn er seine Information geheim hält. Der Staat kann hier durch die Einführung von Sanktionen für bestimmte Verhaltensweisen steuernd eingreifen. Diese Sanktionen werden normalerweise von den betroffenen Individuen als Nachteile empfunden. Indem der Inhaber der Information die vom Staat mit Sanktionen bedrohte Aktivität vermeidet, wird das Ergebnis letztlich für ihn besser, als wenn er die illegale Aktivität vollzogen hätte. Der Staat kann also auf diesem Wege die Informationsüberführung beeinflussen, indem er die Geheimhaltungsaktivität in gewissem Umfang mit

Sanktionen bedroht. Da die Informationsüberführung in solchen Fällen von Faktoren gesteuert wird, die außerhalb der Dyas liegen, bezeichne ich sie als Informationshingabe (siehe oben).

Auch wenn die Informationsüberführung in einem Unternehmen durch sanktionierende Rechtsregeln geregelt wird, ist nicht sicher, daß Informierung als Informationshingabe im Sinne der Definition oben bezeichnet werden kann. Es ist durchaus denkbar, daß die positiven Effekte der Informationsüberführung und nicht die negativen der Geheimhaltung entscheidend sind, beispielsweise, wenn sich zwischen Absender und Empfänger eine Zusammenarbeit mit wechselseitigem Vertrauen entwickelt hat. Die Information wird dann im Wege des Informationstausches überführt. Das geschieht zudem meist schon bevor der Zeitpunkt für die regelrechte Informationsüberführung kommt.

2.3 *Geheimhaltung von Information*

Soll ein Informationsinhaber Information an einen Informationsempfänger überführen, setzt das voraus, daß der Nutzen dieser Maßnahme größer ist als der Nutzen der Geheimhaltungsaktivität. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben und bedeutet Geheimhaltung größere Nützlichkeit, wird er die Information geheim halten. Die größere Nützlichkeit kann in diesem Fall ihren Ursprung darin haben, daß Nachteile aus der unterbliebenen Information ausbleiben oder aber daß die Geheimhaltung einen Vorteil bedeutet. Nachteile der Information können beispielsweise in Sanktionen bestehen, die den Informationsinhaber treffen, wenn er in der Dyas von der Information Gebrauch macht.

Vorteile der Geheimhaltung können in derselben Art von Werten bestehen, die dem Informationsinhaber in der Dyas vom Informationsempfänger zugeführt worden wären, wenn eine Information stattgefunden hätte. Der Unterschied kann dann darin bestehen, daß ihm diese Werte von einem Individuum außerhalb der Dyas zugeführt werden.

Die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern sind durch die eingangs erwähnten Reformen erheblich erweitert worden. Heute erhalten Arbeitnehmer über ihre Vertreter sogenannte Mitinformationen vor allem zum einen auf Grund von Gesellschaftsrecht (Arbeitnehmerinformationsgebiet A) und zum anderen auf Grund von Arbeitsrecht (Arbeitnehmerinformationsgebiet B). Nach LSA 76 haben die Arbeitnehmer ein Recht auf Entsendung von zwei Vertretern in den Vorstand des Unternehmens und erhalten dann die dem Vorstand aktienrechtlich – nach ABL 75 – zustehende Information. Arbeitsrechtlich erhält die Arbeitnehmerseite Informationen hauptsächlich als Mitbestimmungsinformation gemäß MBL.

Eine Analyse der Informations- und Geheimhaltungsregeln auf den Arbeitnehmerinformationsgebieten A und B sowie des Vorkommens oder Fehlens von sonstigen Informationsüberführungen setzt ein Analysemodell voraus. Den Ausgangspunkt des Modelles soll der Inhaber einer gewissen Information bilden. Den anderen Beteiligten bezeichne ich als Empfänger. Selbstverständlich gründet sich Kommunikation zwischen zwei Individuen meist auf eine Relation, eine Beziehung, die durch Vertrag oder Gesetz begründet sein kann.

Im Rahmen der Kommunikation kann der Inhaber von Information diese dem Empfänger vorenthalten, sie geheimhalten. Ein derartiges Verhalten bezeichne ich als primäre Geheimhaltung. Primäre Geheimhaltung bezeichnet also die Möglichkeit des Informationsinhabers, dem Informationsempfänger Informationen vorzu-enthalten. Primäre Geheimhaltung kann gesetzestechnisch zumindest auf zwei verschiedene Weisen zum Ausdruck kommen. Die Geheimhaltung kann direkt oder indirekt angegeben sein. Die indirekt angegebene Geheimhaltung erscheint gewöhnlich in Informationsregeln, die Aufzählungen von Informationen enthalten, die der Inhaber unter gewissen Voraussetzungen an den Empfänger überführen muß. Information, die nicht von einer derartigen Regel erfaßt wird, kann normalerweise von ihrem Inhaber zurückgehalten werden. Die primäre Geheimhaltung ergibt sich also hier auf **indirektem Wege** oder durch Umkehrschluß.

Direkt umschriebene Geheimhaltung findet man gewöhnlich in Geheimhaltungsregeln, die Vorschriften über Ausnahmen von der Informationspflicht des Informationsinhabers enthalten. In solchen Fällen ergibt sich also unmittelbar, welche Informationen dem Informationsempfänger vorenthalten werden können. Eine Gesamtdarstellung der Geheimhaltungsmöglichkeiten des Informationsinhabers verlangt eine Analyse beider Arten von primärer Geheimhaltung. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt jedoch bei der Zurückhaltung von Informationen in Fällen der direkten primären Geheimhaltung und in Fällen, in denen Wettbewerbsnachteile für das Unternehmen zu befürchten sind.

Geht es um Beschränkungen der Weitergabe von empfangenen Informationen, spreche ich von sekundärer Geheimhaltung.

4 DIREKTE PRIMÄRE UND SEKUNDÄRE GEHEIMHALTUNG AUF DEN ARBEITNEHMERINFORMATIONSGEBIETEN A UND B

Die Analyse der direkten primären und sekundären Geheimhaltung in den Arbeitnehmerinformationsgebieten A und B zeigt folgendes.

Nach dem MBL kann der Arbeitgeber Informationen zurückhalten, die ein Vorhaben oder ein Geschäftsereignis betreffen, das sich noch im Anfangsstadium befindet und seiner Natur nach besonders geheim ist. Danach können nur bestimmte Angaben im Zusammenhang mit der Abgabe von Angeboten nach Ausschreibungen zurückgehalten werden, wenn eine Wettbewerbssituation vorliegt oder sich das Unternehmen in einer vergleichbaren Lage befindet. Als Folge der direkten primären Geheimhaltungsregelung im MBL ergibt sich, daß Informationen, die normalerweise von der Informationspflicht des Arbeitgebers umfaßt werden, zurückgehalten werden können, wenn eine Mitteilung der Information schädigend wirken könnte. Im Bereich der direkten primären Geheimhaltung nach dem ABL 75 muß der das Unternehmen Leitende zur Rechtfertigung einer Geheimhaltung starke Gründe anführen können, die die Annahme nahelegen, daß ein einzelnes Vorstandsmitglied die Information mißbrauchen und dadurch dem Unternehmen Schaden zufügen wird. Das bedeutet,

daß der geschäftsführende Direktor einer Gesellschaft nach Aktienrecht weniger weit reichende Möglichkeiten hat, die Arbeitnehmervertreter in der Unternehmensleitung unter Bezugnahme auf direkte primäre Geheimhaltungsregeln von Informationen auszuschließen als nach MBL.

Für die sekundäre Geheimhaltung ergibt sich folgendes.

Nach ABL 75 entscheidet das einzelne Vorstandsmitglied der Aktiengesellschaft in eigener Verantwortung, was er weitergeben kann und was nicht. Der Vorstand oder Aufsichtsrat kann also dem Arbeitnehmervertreter die Weitergabe von Informationen nicht verbieten.

Nach MBL kann die Weitergabe von Informationen jedoch vom Arbeitgeber beeinflußt werden. Nach § 21 MBL wird über Geheimhaltung durch und nach Verhandlungen entschieden, die auf lokaler Ebene, d. h. auf der Ebene des Betriebes bzw. Unternehmens geführt werden. Hinsichtlich gewisser Informationen können eventuell auch zentrale Verhandlungen, d. h. Verhandlungen auf der Ebene des betroffenen Arbeitgeberverbandes und der betroffenen Gewerkschaft geführt werden. Wird in derartigen Verhandlung keine Einigung erzielt, können die Parteien die Geheimhaltungsfrage letztlich gerichtlich klären lassen.

Die Möglichkeiten einer Einflußnahme des Arbeitgebers auf die sekundäre Geheimhaltung durch Arbeitnehmervertreter sind also am umfassendsten, wenn Informationen nach MBL gegeben worden sind.

Der Vergleich zeigt, daß das interne Informationsgebiet A der Arbeitnehmerseite die meisten Vorteile gewährt. Eine Ursache dieser Lage kann darin liegen, daß die direkte primäre und sekundäre Geheimhaltungsregelung zu einer Zeit zustandegekommen ist, als die Mitglieder des Vorstandes bzw. des Aufsichtsrates von Aktiengesellschaften von der Hauptversammlung gewählt wurden. Man ging von der Annahme aus, daß die Mitglieder der Unternehmensleitung ihrem Unternehmen durch starke Interessengemeinschaft verbunden sind. Mitglieder der Unternehmensleitung, die nicht das Vertrauen der Aktionäre hatten, wurden nicht wiedergewählt. Als nun die Arbeitnehmer ihrerseits durch LSA 72 die Möglichkeit zur Entsendung von Vertretern in die Unternehmensleitung bekamen, war es natürlich,

diesen Vertretern dieselben Rechte und den Zugang zu denselben Entscheidungsinstrumenten zu gewähren wie den übrigen Mitgliedern der Unternehmensleitung. Eine Sonderregelung für Arbeitnehmervertreter war in der 1972 beim Entstehen des Gesetzes gegebenen politischen Situation nicht beabsichtigt.

Anders war die Lage, als die oben erwähnten Regeln des MBL zustandekamen. Das MBL drang auf Neuland vor. Frühere Regelungen hatten die Form von Kollektivvereinbarungen. Sie hatten im übrigen gezeigt, daß die Interessengemeinschaft der Partner nicht allzu weit ging. Das wiederum wurde maßgeblich für die Gesetzgebungsmaßnahmen, die in das MBL ausmündeten.

5 ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG

Die Anwendung der Informations- und Geheimhaltungsregeln und der Informationstausch zeigt für den Bereich der untersuchten Unternehmen sehr deutlich, daß Nützlichkeitsabwägungen große Bedeutung haben. Einige Einzelheiten seien hier kurz geschildert.

Die Einführung von Informationsregeln durch das MBL bedeutete, daß der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt informieren mußte, wenn er sich nicht Sanktionen aussetzen wollte. Unter gewissen Voraussetzungen — wenn Geheimhaltungsregeln anwendbar sind — braucht der Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht zu informieren. Bei meiner Untersuchung hat sich ergeben, daß bei manchen Unternehmen informelle Treffen des Arbeitgebers mit Arbeitnehmervertretern vorkamen. Gelegentlich fanden diese informellen Treffen regelmäßig statt, beispielsweise einmal in der Woche oder im Monat. Bei diesen Treffen erhielten die Arbeitnehmervertreter Informationen, die damals nicht von der Informationspflicht des Arbeitgebers nach MBL umfaßt waren. Informationsüberführungen fanden also als Informationstausch statt. Worin konnte in derartigen Situationen der Nutzen für den Arbeitgeber bestehen?

Eine Antwort auf diese Frage muß von den Möglichkeiten der Einflußnahme auf das Unternehmen ausgehen, die die Arbeitnehmer nach verschiedenen Gesetzen haben. Das MBL enthält eine Vielzahl von einschlägigen Instrumenten wie beispielsweise das Recht auf Ver-

handlungen, das Informationsrecht, bestimmte Vorrechte bei der Auslegung von Tarifverträgen und in bestimmten Fällen sogar Veto-rechte. Über diese Instrumente kann die Arbeitnehmerseite Entscheidungsabläufe komplizierter machen und ganz allgemein die Arbeit im Unternehmen erschweren. Man kann insoweit sagen, daß einige dieser Instrumente als implizite Sanktionen gegen arbeitnehmerfeindliche Arbeitgeber gesehen werden können. Die Beherrschung dieser Instrumente kann insoweit für die Arbeitnehmerseite nützlich sein, als durch sie der Arbeitgeber veranlaßt wird, früher zu informieren, als es das MBL eigentlich verlangt. Das bedeutet, daß für den Arbeitgeber gute Verbindungen zu den gewerkschaftlichen Vertretern der Arbeitnehmer wichtig sind, denn diese haben meist großen Einfluß auf die Gewerkschaftstätigkeit im Unternehmen. Auf dieser Ebene können für den Informationstausch auch die persönlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern wichtig werden, beispielsweise durch Rat, Unterstützung, Dankbarkeit und Respekt der Arbeitnehmerseite.

Die Arbeitnehmervertreter haben durch die Ausübung ihrer Funktionen nach MBL und ABL 75 häufig Kontakt mit der Unternehmensleitung. Aus der Zugehörigkeit zu Sekundärgruppen wird deshalb für die Arbeitnehmervertreter und die Unternehmensleitung die Zugehörigkeit zu einer Primärgruppe. Das beeinflusst natürlich das soziale Zusammenwirken der Gruppenmitglieder, und es entwickelt sich ein Vertrauensverhältnis zwischen den Gruppenmitgliedern. Die Aufrechterhaltung dieses Vertrauens ist für beide Seiten wichtig und spielt für Informations- und Geheimhaltungsfragen eine große Rolle. Die Arbeitnehmervertreter brauchen das Vertrauen des Arbeitgebers insbesondere zur Erleichterung der gewerkschaftlichen Arbeit. Ein Arbeitnehmervertreter beschreibt die Bedeutung des Vertrauens der Unternehmensleitung in Fragen der Information und Geheimhaltung so: "Es ist besser, einmal mehr vor der gewerkschaftlichen Referenzgruppe zu schweigen, als das Vertrauensverhältnis zur Unternehmensleitung zu zerstören".

Untersucht man, welche Informationen geheimgehalten werden, stellt man fest, daß es regelmäßig um für das Unternehmen besonders wichtige Dinge geht, wie beispielsweise folgende:

- 1 Unternehmenskäufe
- 2 Gefährdung der Sicherheit der Arbeitsplätze
- 3 Ernennung von leitenden Personen
- 4 Berichte über die Wirtschaftslage oder über wirtschaftliche Fragen
- 5 Investitionen
- 6 Sortiments- und Produktfragen
- 7 Niederlassungsfragen.

Meine Untersuchung zeigt auch, daß die Arbeitnehmervertreter gewöhnlich umso später informiert werden, je wertvoller die Information für das Unternehmen ist. Wichtig ist hier auch die Informationsmethode: Informationen über besonders wichtige Angelegenheiten werden gewöhnlich mündlich gegeben.

Bei mehreren Unternehmen ergab sich, daß Berufungen auf Geheimhaltung in formellen Treffen sehr selten und vielleicht nur ein- oder zweimal im Jahr vorkommen. Das bedeutet jedoch nicht, daß Geheimhaltung nicht vorkommt. Beispielsweise bei informellen Gesprächen kommt es immer wieder zu Beschränkungen der Information. Frequenzangaben sind hier allerdings wenig interessant. Wichtiger scheint mir eine Beschreibung des Typs der geheimgehaltenen Informationen, und hier ist deutlich, daß immer wieder Informationen mit großem Gewicht für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer geheimgehalten werden. Ich denke hierbei insbesondere an Unternehmenskäufe. Das bedeutet, daß die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in diesen Bereichen schlechter sind als anderweitig.

Schließlich zeigt meine Untersuchung, daß die Handhabung von Informations- und Geheimhaltungsfragen in den untersuchten Unternehmen mit Hilfe meines einleitungsweise entwickelten Modelles über Information und Geheimhaltung erklärt werden kann. D. h. Nützlichkeitsabwägungen haben für die Stellungnahmen der entscheidenden Personen wesentliche Bedeutung, wenn es um Informations- und Geheimhaltungsaktivitäten geht.

KÄLLOR OCH LITTERATURFÖRTECKNING

1 Otryckta källor

Statens industriverk: bearbetning av insamlade uppgifter till SIND 1975:4.

Intervjuer av företagsledare och fackliga förtroendemän om information och sekretess, gjorda åren 1977 - 1978 av författaren.

Kommittén för skydd av företagshemligheter: bearbetning av insamlat material. Ju 1979:09.

2 Lagförarbeten

Regeringsdirektiv

In 1971:03 Arbetsrättskommittén

Ju 1979:09 Skyddet för företagshemligheter

Utredningsbetänkanden

Förslag till lagar om enkla bolag och handelsbolag, samt om föreningar för ekonomisk verksamhet. Stockholm 1890. Cit. Motiv till ABL 95.

Förslag till lag om aktiebolag äfvensom till andra därmed sammanhängande författningar. Stockholm 1908. Cit. Motiv till ABL 10.

SOU 1923:29 Den industriella demokratins problem. 1. Betänkande jämte förslag till lag om driftsnämnder.

SOU 1935:59 Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

SOU 1941:9 Lagberedningens förslag till lag om aktiebolag.

SOU 1949:8 Betänkande angående förbättrad insyn i enskilda företags ekonomiska förhållanden.

SOU 1952:2 Förslag till lag om bankrörelse.

SOU 1966:71 Otillbörlig konkurrens.

SOU 1968:3 Kreditmarknadens struktur och funktionssätt.

SOU 1968:7 Ägande och inflytande inom det privata näringslivet. (Koncentrationsutredningen 5).

- SOU 1971:15 Förslag till aktiebolagslag.
 SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.
 SOU 1978:9 Ny konkurrensbegränsningslag.
 SOU 1978:11 Kapitalmarknaden i svensk ekonomi. 1:Huvudbe-
 tänkande.
 SOU 1978:13 Kapitalmarknaden i svensk ekonomi. 3:Bilaga 2/4.

Departementsstenciler

- Ds I 1972:3 Styrelserepresentation för de anställda.
 Ds I 1973:6 Arbetstagarkonsult — försöksverksamhet i vissa före-
 tag.
 Ds Ju 1978:5 Företagsböter.

Propositioner

- Prop. 1946:264 Förslag till lag om övervakning av kon-
 kurrensbegränsning inom näringslivet.
 Prop. 1972:116 Förslag till lag om styrelserepresentation
 för de anställda i aktiebolag och ekonomiska
 föreningar.
 Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd.
 Prop. 1975:103 Förslag till ny aktiebolagslag.
 Prop. 1975/76:105 Förslag till arbetsrättsreform.
 Prop. 1975/76:166 Förslag till lag om styrelserepresentation för de
 anställda i aktiebolag och ekonomiska före-
 ningar.
 Prop. 1975/76:169 Förslag till lag om styrelserepresentation för de
 anställda i bankinstitut och försäkrings-
 bolag.
 Prop. 1976/77:141 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371)
 om rättegången i arbetstvister.
 Prop. 1978/79:105 Förslag till ändring i konkurslagen (1921:225).
 Prop. 1979/80:2 Förslag till sekretesslag.
 Prop. 1979/80:143 Förslag till ny lagstiftning om handelsbolag.

Utskottsbetänkanden

- AU 1976/77:32 Arbetsmarknadsutskottets betänkande med anledning av propositionen 1976/77:137 om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet jämte motioner.
- InU 1975/76:45 Inrikesutskottets betänkande med anledning av propositionen 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreformen m.m. jämte motioner.
- LU 1975/76:4 Lagutskottets betänkande 1975/76:4 med anledning av propositionen 1975:103 med förslag till ny aktiebolagslag jämte motioner.
- SoU 1977/78:1 Socialutskottets betänkande med anledning av propositionen 1976/77:149 om arbetsmiljölagen m.m. jämte motioner.

3 Litteratur

Litteraturen citeras med författarnamn om ej annat anges.

Abrahamsson, Bengt, Exemplet Jugoslavien och den svenska debatten om löntagarstyre. Stockholm 1976.

Adlercreutz, Axel, Förhandling och förhandlingsrätt, särskilt i företagsledningsfrågor. Ingår i Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt. Stockholm 1977. Cit. Arbetsrätten i utveckling.

— Svensk arbetsrätt, 6. omarb. uppl. Stockholm 1979.

Almén, Tore - Eklund, Rudolf, Lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. 9. uppl. Stockholm 1968.

— Om köp av byte av lös egendom. 4. delvis omarb. uppl. Stockholm 1960. Cit. Om köp och byte av lös egendom.

Andersson, Alf - Lindroth, Christer, Styrelserepresentation för anställda i företag med 25 - 99 anställda. Arbetslivscentrum 1979:6. Stockholm 1979.

Aubert, Vilhelm, Det dolda samhället. Stockholm 1968.

Balz, Manfred Wilhelm, Invention och innovation under Sovjetlaw. Lexinton, Mass. 1975.

Beckman, Nils - Holmberg, Carl - Hult, Bengt - Strahl, Ivar, Brottsbalken jämte förklaringar. Del 1. 4. uppl. Stockholm 1974. Cit. Beckman m.fl. Del I.

- Brottsbalken jämte förklaringar. Del II. 4. uppl. Stockholm 1978. Cit. Beckman m.fl. Del II.
- Bengtsson, Bertil, Om arbetstagares skadeståndsansvar i privata och offentliga anställningsförhållanden. Ingår i Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt. Stockholm 1977. Cit. Arbetsrätten i utveckling.
- Särskilda avtalstyper I. 2. uppl. Stockholm 1980.
- Bergendahl, Erik, Några synpunkter till frågan om styrelseledamöternas i aktiebolag ansvarighet för oordentlig bokföring. SvJT 1935 s. 13.
- Bergendahl, Ragnar, Aktiebolagets författning och dess yttre rättsförhållanden enligt svensk rätt. Lund 1922.
- Förekommer straffrättsligt ansvar för annans gärningar. SvJT 1928 s. 425. Cit. SvJT 1928.
- Bergqvist, Olof - Roos, Carl Martin - Sigeman, Tore, Arbetstagarinflytande i företagsledningsfrågor. Skriften utgiven i samband med det 28. nordiska juristmötet 1978. Köpenhamn 1977. Cit. Bergqvist m.fl.
- Bergqvist, Olof - Lunning, Lars, Medbestämmande i arbetslivet. Kommentarer till den nya lagstiftningen. 2. omarbetade uppl. Stockholm 1977.
- Blau, Peter M., Exchange and power in social life. Second printing. New York 1964.
- Bråten, Stein, Marknadskommunikation. Stockholm 1968.
- Buckley, Walter, Sociology and modern systems theory. Englewood Cliffs 1967.
- Carlsson, Sune, Företagsledning och företagsledare. 3. uppl. Stockholm 1966.
- Carratu, V., Industrial espionage – a case for immediate treatment. CBI Review 1975, No 16.
- Chemical and engineering News, July 6. 1964.
- Coleman, James S., Comment on "On the Concept of Influence", Public Opinion Quarterly, 27 (1963).
- Demokrati i företagen. Rapport till LO-kongressen 1971. Stockholm 1971.
- Eckhoff, E.F., Medbestämmande. Information, taushetsplikt, habilitet. Lov og Rett 1976 s. 92. Cit. Eckhoff, E.F.

- Eckhoff, Torstein, Justice. Its determinants in social interaction. Rotterdam 1974.
- Edlund, Sten, En återblick på paragraf 32-utredningen, Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt. Stockholm 1977. Cit. Arbetsrätten i utveckling.
- Edlund, Sten - Gustafsson, Stig, Medbestämmanderätten. Stockholm 1976.
- Ekelöf, Per Olof, Rättegång IV. 4. rev. uppl. Stockholm 1977.
- Ekstedt, Olle, Ideellt skadestånd för personskada. Lund 1977.
- Engwall, Lars, Styrelsekaraktäristika samt deras påverkan av yttre faktorer. Stockholms universitet (dupl.) 1967.
- Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratin. 2. uppl. Stockholm 1962. Cit. Fackföreningsrörelsen.
- Fahlbeck, Reinhold, Om arbetsprocessrätt. Studier i det fackliga tvisteförhandlandets juridik. Stockholm 1974. Cit. Arbetsprocessrätt.
- Praktisk arbetsrätt. Lund 1978.
- Flodgren, Boel, Fackföreningen och rätten. Stockholm 1978.
- Grossman, G., Knowledge, information and innovation in the social economy. 56 American Economic Review 1966.
- Gustafsen, Björn, Industristyret, Oslo 1972.
- Hellner, Jan, Skadeståndsrätt. 3 uppl. Stockholm 1976.
- Heuman, Lars, Reklamationsnämnder och försäkringsnämnder. Lund 1980.
- Holmström, Leif, Styrelserepresentation för de anställda. SvJT 1975, s. 21.
- Homans, George Caspar, Social behavior: its elementary forms. New York 1974.
- Häggman, Bertil - Lindgren, Per, Industrispionage i Sverige och i utlandet. Stockholm 1975.
- Israel, Joachim Socialpsykologi. Stockholm 1967.
- Jourad, Sidney M., The transparent man. New York 1964.
- Karlgrén, Hjalmar, Studier över privaträttens juridiska personer och samfälligheter utan rättspersonlighet. Göteborg 1929.
- Kedner, Gösta - Roos, Carl Martin, Aktiebolagslagen med kommentarer. Del I. Stockholm 1977. Cit. Kedner Roos I.

- Kedner, Gösta - Roos, Carl Martin, Aktiebolagslagen med kommentarer. Del II. Stockholm 1979. Cit. Kedner Roos II.
- Kommentar till 1966 års avtal om företagsnämnder. Utg. av SAF, LO, TCO. Stockholm 1975.
- Krech, David and Crutchfield, Richard S., Theory and problems of social psychology. New York 1948.
- Levin, Benny, Lag mot illojal konkurrens. Lund 1944.
- Lewis, Phillip V., Organizational communications: the essence of effective management. Columbus, Ohio 1975.
- Lidén, Lars, Makten över företaget. Stockholm 1974.
- Lindbeck, Assar, Blandekonomi i omvandling. Aldusserien. Stockholm 1973.
- Lindencrona, Gustaf, Arbetstagare och aktieägare i aktiebolagsstyrelsen. Stockholm 1978.
- Lindgren, Lena - Magnusson, Dan - Stjernquist, Per, Sociala styrningsformer. Stockholm 1971. Cit. Lindgren m.fl.
- Macaulay, Stewart, Non-contractual relations in business. Sociology of law. Edited by Vilhelm Aubert. Harmondsworth 1969.
- Melin, Odd, Konkurrentbevakning. Fyrabetygsuppsats i företags ekonomi. Göteborgs universitet. Stockholm 1976.
- Nial, Håkan, Banksekretessen: en rättslig undersökning. 4. uppl. Stockholm 1975. Cit. Banksekretess.
- Svensk associationsrätt i huvuddrag. 2 uppl. Stockholm 1976.
 - Till frågan om kompetensfördelningen mellan stämma och styrelse i aktiebolag. Ingår i Festskrift till Knut Rodhe. Stockholm 1976. Cit. Festskrift till Rodhe.
- Nordensson, Ulf - Bengtsson, Bertil - Strömbäck, Erland, Skadestånd. Kommentar till den nya skadeståndslagen. 2. uppl. Stockholm 1976. Cit. Nordensson m.fl.
- Nyqvist, Per - Svahn, Hans, Styrelserepresentation för anställda. Stockholm 1976.
- Parsons, Talcott, On the concept of influence. Public Opinion Quarterly. 27 (1963).
- Ramström, Dick, Systemplanering. 3. tr. Stockholm 1972.
- Rapport om Surte. Utgiven av Centrum för tvärvetenskapliga studier av människans villkor vid Göteborgs universitet. Göteborg 1976.

- Rhenman, Eric, Företagsdemokrati och företagsorganisation. Stockholm 1967.
- Rigney, Daniel, Organizational secrecy: an investigation of hidden realities. Austin, Texas 1975.
- Rodhe, Knut, Aktiebolagsrätt. 9 uppl. Stockholm 1978.
- Obligationsrätt. Stockholm 1956. Cit. Obligationsrätt.
- Roos, Carl Martin, Avtal och rösträtt. Stockholm 1969.
- SAF:s remissvar över arbetsrättskommitténs förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Demokrati på arbetsplatsen. Utdrag. Stockholm 1975.
- Samardzija, Milos, Marknad och planering i den jugoslaviska ekonomin. Uppsats i antologin Ekonomiska system under ledning av Assar Lindbeck. Stockholm 1971.
- Schiller, Bernt, LO, paragraf 32 och företagsdemokratin. Stockholm 1974.
- Schmidt, Folke, Facklig arbetsrätt. 2. omarb. uppl. Stockholm 1979.
- Löntagarrätt. Stockholm 1978. Cit. Löntagarrätt.
- Secord, Paul F. - Backman, Carl W., Social psychology. Second edition. Tokyo 1974.
- Shannon, Claude E. - Weaver, Warren, The mathematical theory of communication. The University of Illinois Press. Urbana 1964.
- Simmel, George, The sociology of George Simmel. Translated, edited and with an introduction by Kurt H. Wolff. New York 1964.
- Skogh, Göran, Straffrätt och samhällsekonomi. Lund 1973.
- Skåre, Jan, Lov om aksjeselskaper. Med kommentarer. Oslo 1977.
- Statens industriverk, Styrelserepresentation för anställda: erfarenheter från försöksperioden. Stockholm 1975. Cit. SIND 1975:4.
- Statistiska meddelanden
- Stenbeck, Einar - Wijnblad, Mauritz - Nial, Håkan, Aktiebolagslagen. 6 uppl. Stockholm 1970. Cit. Stenbeck m.fl.
- Taxell, Lars Erik, Aktiebolagsstyrelsens kompetens att rättshandla. Helsingfors 1946.
- Ansvar och ansvarsfördelning i aktiebolag. Åbo 1963. Cit. Ansvar och ansvarfördelning.
- Thibaut, John W. - Kelley, Harold H., The social psychology of groups. New York 1959.

- Thorbeck, Jytte, Aktieselskabsorganernes kompetence i EF. Köpenhamn 1973.
- Thornstedt, Hans, Företagarens straffansvar. 3 uppl. Göteborg 1976.
Cit. Företagarens straffansvar.
- Om företagaransvar. Stockholm 1948.
- Wall, Jerry L., What the competition is doing: your need to know.
Harvard Business Review. Vol. 52. 1974.
- Wilensky, Harold L., Organizational intelligence. Knowledge and policy in government and industri. New York - London 1967.

RÄTTSFALLSREGISTER

Arbetsdomstolen

AD 1940:77
AD 1948:43
AD 1955:30
AD 1958:9
AD 1960:13
AD 1961:27
AD 1968:13
AD 1969:14
AD 1970:30
AD 1977:194
AD 1978:1
AD 1978:29
AD 1978:30
AD 1978:56
AD 1978:60
AD 1978:84
AD 1978:88
AD 1978:110
AD 1978:157
AD 1978:166
AD 1978:186
AD 1979:1
AD 1979:57
AD 1979:149
AD 1980:4
AD 1980:163

Allmän domstol

NJA 1918 s. 430
NJA 1923 s. 284
NJA 1933 s. 168

NJA 1936 s. 78

NJA 1970 s. 594

NJA 1973 s. 544

NJA 1973:587

NJA 1974 s. 297

SvJT 1959 rf s. 19

Amerikanskt rättsfall

E I Du Pont De Nemours & Co V Christopher 431 F. 2 D 1012

Arbetsmarknadsnämnden, avgöranden

1971.10.21

1974.12.03

Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund

23. Hans Ragnemalm: Allmän plats. 1978
24. Festskrift till Per Stjernquist. 1978.
25. Rune Lavin: Offentligrättsligt vite. I. 1978.
26. Michael Bogdan: Komparativ rätt. 1978.
27. Urban Thuresson: Om kumulation vid arvs- och gåvobeskattnng. 1978.
28. Law and Economics. Report. 1978.
29. Lars Pelin: Statsimmunitetens omfattning. 1979.
30. Torsten Sandström: Privatjustis mot anställda. 1979.
31. Hans-Heinrich Vogel: Schwedisches Erbrecht. 1979.
32. Den personliga integriteten. Föredrag. 1979.
33. Aleksander Peczenik: Causes and Damages. 1979.
34. Anders Larsson, Göran Millqvist, Jerker Swanstein: Handelsagentlagstiftningen i ett internationellt perspektiv. 1979.
35. David Nehrman: Inledning Til Then Swenska Iurisprudentiam Civilem 1729. Then Swenska Iurisprudentia Civilis 1746. 1979.
36. Gunnar Bramstång: Kommunerna och turistväsendet. 1980.
37. Rune Lavin: Offentligrättsligt vite. II. 1980.
38. Reinhold Fahlbeck: Labour Law in Sweden. 1980.